



Programa Alternativas a la Violencia

Manual para el Taller del 2º Nivel (Avanzado)

**Complemento al Manual para el Taller del 2º Nivel
de Alternatives to Violence Project / USA
en inglés (*Manual for Second Level Course*)**

Revisado 2005



Programa Alternativas a la Violencia

Manual para el Taller del 2º Nivel (Avanzado)

**Complemento al Manual para el Taller del 2º Nivel
de Alternatives to Violence Project / USA
en inglés (*Manual for Second Level Course*)**



Revisado 2005
Por el Comité de Educación
Alternatives to Violence Project / USA

1ª Edición - 1982

2ª Edición - 1990

3ª Edición - 2005

© Derechos Reservados 2006 AVP/USA

Alternatives to Violence Project / USA Inc. es una organización sin fines de lucro 501(C)(3), creada para apoyar a las necesidades de grupos locales del PAV en los Estados Unidos. Cualquier persona que ofrezca talleres sobre el tema de resolución de conflicto tiene el derecho de reproducir este material en cantidades razonables para su propio uso no comercial, sin la necesidad de obtener permiso previo.

Este manual representa la labor de muchas personas del PAV dedicadas, talentosas y generosas, quienes han creado y contribuido a los ejercicios e ideas aquí contenidos, y otras personas quienes han participado en la organización, tipografía, formateo, correcciones y trabajo editorial. Todas sus aportaciones tienen más que valor inherente, son muestras de su amor para el PAV y su deseo de extender la presencia del PAV en el mundo. Reconocemos a todas estas personas aquí con nuestro más profundo agradecimiento.

Este manual se publicó para el uso de voluntarios miembros de equipos de facilitadores y coordinadores de talleres respaldados por Alternatives to Violence Project/USA.

Avisamos a los lectores que el material contenido en este manual está basado en una filosofía particular y en un conjunto de dinámicas grupales cuidadosamente estructuradas, sin las cuales, el programa aquí descrito simplemente no funciona.

Por esa razón, queda estrictamente prohibido el uso del nombre del PAV para talleres o programas que no tengan la aprobación o apoyo de Alternatives to Violence Project / USA, Inc., no obstante si se usa este material.

Traducido por: Bronwen Hillman y Juventino Barrera
Programa Alternativas a la Violencia-México, A.C.
www.pavmexico.org pavmexico@yahoo.com



Distribuido por:
AVP Distribution Service
1050 Selby Ave.
St. Paul, MN 55104
(888) 278-7820 manuals@avpusa.org

CONTENIDO

SECCIÓN A	Introducción	
	Prefacio	A-1
	La Manera en que Hacemos las Cosas	A-2
	Terapia y los Talleres del PAV	A-2
	El Contacto Físico como parte del PAV.....	A-3
	Trabajando como Equipo.....	A-5
	Retroalimentación	A-7
	Resolución de Conflictos dentro del Taller.....	A-9
SECCIÓN B	Programas de Trabajo	
	Introducción - Formato del Taller del Segundo Nivel (Avanzado)	B-1
	Guía para Preparar un Programa de Trabajo	B-2
	Hoja de Trabajo para Programas	B-3
	Guía de Planeación	B-5
	Tiempos Aproximados para Ejercicios	B-7
SECCIÓN C	Poder que Transforma	
	El Poder que Transforma en este Taller	C-1
	El Poder que Transforma: Sobre la Violencia	C-2
	Plática sobre el Poder que Transforma	C-3
	Plática Corta sobre el Poder que Transforma	C-4
	El Poder que Transforma - Que es lo que lo hace funcionar	C-5
	El Círculo del Poder que Transforma	C-6
	Guías del Poder que Transforma Relacionados con el Círculo del PT ...	C-7
	Plática sobre el Poder que Transforma Usando el Círculo del PT	C-8
	Indicadores del Poder que Transforma.	C-9
	Guías para Abrirse al Poder que Transforma	C-10
SECCIÓN D	Ejercicios / Técnicas (presentado en Orden Alfabético)	
SECCIÓN E	Sociodramas	
	La Arena del Boxeo.....	E-1
	Sociodramas - Variaciones sobre el Tema	E-3
SECCIÓN F	Pláticas - Explicaciones	
	Charla de Apertura	F-1
	Comunicación.....	F-2
	Empatía	F-4
	Estereotipos	F-5
	Haciéndonos Amigos del Conflicto	F-6
	Ira	F-8
	Ira, Miedo y Toma de Postura.....	F-10
	Miedo	F-11
	Perdón	F-13
	Perdón - Quitando los Obstáculos al Perdón	F-14
	Poder	F-15
SECCIÓN G	Acogidas, Alegres, Cierres y Afirmaciones	
	Acogidas	G-1
	Alegres	G-4
	Cierres y Afirmaciones	G-16
SECCIÓN H	Materiales de Interés	

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Section A: Introduction

Preface	A-3
The Way We Do Things	A-4
Therapy and AVP Workshops	A-5
Touching as Part of AVP Training	A-6
Working as a Team	A-8
Feedback	A-10
Resolution of Conflicts in the Workshop	A-12

Section B: Agendas

Introduction - Format of a 2nd Level Workshop	B-3
Guidelines to Agenda Writing	B-4
Agenda Worksheet	B-5
Planning Guide	B-7
Approximate Exercise Times	B-9

Section C: Transforming Power

Transforming Power in this Workshop	C-3
Transforming Power: On Violence	C-4
Transforming Power Talk	C-5
Transforming Power Short Talk	C-6
Transforming Power - What Makes it Work	C-8
Transforming Power Mandala	C-9
Transforming Power Guidelines Related to the Mandala	C-10
Transforming Power Talk Using the Mandala	C-11
Transforming Power Indicators	C-12
Guides for Being Open to Transforming Power	C-13

Section D: Exercises / Techniques

Acknowledgment Process	D-3
Active Listening	D-4
Addiction to Grudges	D-5
Aliens	D-7
All Aboard	D-8
Anatomy of an Apology	D-9
Assertiveness	D-11
The Bag	D-14
Bargaining with Values	D-15
Body Imaging	D-16
Brainstorming	D-17
Brainstorming and Web Charts	D-18
Brainstorms - Suggestions for Topics	D-19
Brainstorming - the Eruption of Violence	D-22
Break Through	D-23
Bumper Stickers	D-24
Buttons	D-25
Carefronting	D-27
Choices	D-31
Choosing a Focus Topic-Goals & Priorities	D-32
Choosing a Focus Topic with Gathering	D-34
Choosing a Focus Topic - by Consensus	D-34
Claremont Dialogue	D-37
Concentric Circles	D-38
Concentric Circles/Listening/Reflecting	D-41
Consensus Bean Jar	D-42
Consensus: Five Exercise Process	D-44
Consensus Perfect Day	D-47
Consensus Picture Sharing	D-48

Sección A: Introducción

Prefacio	A-1
La Manera en que Hacemos las Cosas	A-2
Terapia y los Talleres del PAV	A-2
El Contacto Físico como parte del PAV	A-3
Trabajando como Equipo	A-5
Retroalimentación	A-7
Resolución de Conflictos dentro del Taller	A-9

Sección B: Programas de Trabajo

Introducción - Formato del Taller del 2º Nivel (Avanzado)	B-1
Guía para Preparar un Programa de Trabajo	B-2
Hoja de Trabajo para Programas	B-3
Guía de Planeación	B-5
Tiempos Aproximados para Ejercicios	B-7

Sección C: Poder que Transforma

El Poder que Transforma en este Taller	C-1
El Poder que Transforma: Sobre la Violencia	C-2
Plática sobre el Poder que Transforma	C-3
Plática Corta sobre el Poder que Transforma	C-4
El Poder que Transforma - Que es lo que lo hace funcionar	C-5
El Círculo del Poder que Transforma	C-6
Guías del Poder que Transforma Relacionados con el Círculo del PT	C-7
Plática sobre el Poder que Transforma Usando el Círculo del PT	C-8
Indicadores del Poder que Transforma	C-9
Guías para Abrirse al Poder que Transforma	C-10

Sección D: Ejercicios / Técnicas

Proceso de Reconocimiento	D-140
Escucha Activa	D-75
Adicción a los Rencores	D-1
Extraterrestres	D-85
Todos Abordo	D-162
Anatomía de una Disculpa	D-9
Asertividad	D-11
La Bolsa	D-15
Negociando con Valores	D-123
Imágenes Corporales	D-94
Lluvias de Ideas	D-103
Lluvias de Ideas con Gráficas Red	D-104
Lluvias de Ideas - Sugerencias para Temas	D-106
Lluvias de Ideas - El Estallo de la Violencia	D-105
Cruzando Barreras	D-43
Calcomanías	D-16
Gatillos	D-88
Enfrentando con Cariño	D-65
Opciones	D-125
Eligiendo un Tema de Enfoque - Metas y Prioridades	D-56
Eligiendo un Tema de Enfoque con Acogida	D-55
Eligiendo un Tema de Enfoque - por Consenso	D-58
Diálogo Claremont	D-49
Círculos Concéntricos	D-20
Círculos Concéntricos / Escucha / Reflexión	D-23
Consenso: Frasco de Frijoles	D-31
Consenso: Proceso de Cinco Ejercicios	D-33
Consenso: El Día Perfecto	D-29
Consenso: Compartiendo Fotografías	D-28

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Exercises / Techniques (cont.)		Ejercicios / Técnicas (cont.)	
Consensus Short Exercises	D-49	Consenso: Ejercicios Cortos	D-30
Consensus Octopus	D-49	Pulpo del Consenso	D-30
Flagpole	D-49	Asta / Escoba	D-30
Secret Spot	D-50	Lugar Secreto	D-30
Consensus Triangles	D-51	Consenso: Triángulos	D-38
Consensus Using Transforming Power	D-52	Consenso: Usando el Poder que Transforma	D-39
Consensus You Have to Have a Heart	D-53	Consenso: Tienes que Tener un Corazón	D-36
Contract with Self for the Future	D-55	Contrato Conmigo Mismo para el Futuro	D-41
Crossover	D-56	Al Otro Lado	D-7
Dealing with Put-Downs	D-58	Menosprecios	D-114
Definitions	D-60	Definiciones	D-47
Dissolving Anger	D-61	Disolviendo Ira	D-52
Dots	D-62	Puntos	D-142
Empathy	D-63	Empatía	D-61
Escalator	D-64	Escaleras	D-70
Escalator Variation - Anger	D-67	Variación de Escaleras - Ira	D-168
Escalator Variation - Fear	D-69	Variación de Escaleras - Miedo	D-170
Exploring the Roots of Anger	D-71	Explorando las Raíces de la Ira	D-84
Facilitated Conflict Resolution	D-73	Resolución de Conflicto Facilitado	D-153
Facts/Feelings Person	D-74	Figura de Hechos/Sentimientos	D-86
Fairy Tale Theater	D-76	Teatro de Cuentos de Hadas	D-159
Fishbowl	D-78	Pecera	D-126
Forgiveness	D-80	Perdón	D-130
Forgiveness Quadrants	D-81	Cuadros del Perdón	D-44
Four Part Listening	D-83	Escucha en Cuatro Partes	D-76
From Another Point of View	D-84	Desde Otro Punto de Vista	D-48
Getting in Touch	D-85	Poniéndose en Contacto	D-135
Goal-Wish Problem Solving	D-87	Resolución de Problemas: Meta-Deseo	D-154
Grief	D-88	Duelo	D-53
Group DaVinci	D-90	Da Vinci en Grupo	D-46
Guided Meditation	D-91	Meditación Guiada	D-113
Guided Reflection - AVP	D-92	Reflexión Guiada - Alternativas a la Violencia	D-149
Guided Reflection - Forgiveness	D-93	Reflexión Guiada - Perdón	D-150
Hidden Agenda	D-95	Agendas Escondidas	D-5
How Do You Feel When...?	D-96	¿Cómo te Sientes Cuando...?	D-25
Human to Human	D-97	Humano a Humano	D-90
I Messages Another Approach	D-99	Mensajes Yo: Otro Método	D-116
I Messages - Don't Give Up!	D-101	Mensajes Yo - ¡No te Rindas!	D-118
Impediments to Communication	D-103	Obstáculos a la Comunicación	D-124
In Common	D-104	En Común	D-62
In His Shoes	D-105	En Sus Zapatos	D-63
Inclusion	D-107	Inclusión	D-95
Injunctions of Childhood and Life	D-108	Preceptos de la Niñez y de la Vida	D-137
I Want/I Want	D-109	Quiero / Quiero	D-148
Journal Writing	D-110	Escribiendo Diarios	D-73
Labels	D-111	Etiquetas	D-83
Let's Go Swimming	D-112	Vamos a Nadar	D-166
Letter to Myself	D-114	Carta a Mí Mismo	D-17
Life Beliefs	D-115	Creencias de la Vida	D-42
Life "Bios"	D-116	Biografías	D-14
Lifelines	D-117	Líneas de Vida	D-101
Listening/I-Statement Combination	D-119	Escucha / Mensajes Yo Combinados	D-77
Principles-Reflective Listening Handout	D-122	Principios de la Escucha Reflexiva	D-80
Magic Carpet	D-123	Alfombra Mágica	D-6
Masks	D-124	Máscaras	D-109
May I Share Something With You	D-128	¿Me Permites Compartir Algo Contigo?	D-120
My Potential	D-130	Mi Potencial	D-122
Parallel Construction	D-131	Construcción Paralela	D-40
Perceptions Based on Partial Knowledge	D-132	Percepciones Basadas en Información Parcial	D-128
Personal Space	D-134	Espacio Personal	D-82
A Picture Paints a Thousand Words	D-135	Una Imagen Vale Mil Palabras	D-93
Picture Perfect	D-136	La Imagen Perfecta	D-92

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Exercises / Techniques (cont.)		Ejercicios / Técnicas (cont.)	
Picture Sharing	D-137	Compartiendo Fotografías	D-27
Power Game	D-138	Juego del Poder	D-99
Power Grab	D-140	Jalón del Poder	D-98
Power Inversion	D-141	Inversión del Poder	D-96
Processing Anger	D-143	Procesando Ira	D-138
Projection	D-145	Proyección	D-141
Query Writing	D-146	Escribiendo Preguntas Reflexivas	D-74
Relationship Reflection	D-147	Reflexión sobre Relaciones	D-152
Sculpting	D-148	Esculturas	D-81
Speakout	D-149	Díselo al Mundo	D-51
Symbols of Power	D-150	Símbolos del Poder	D-157
Tangram Dog	D-152	Rompecabezas	D-155
Territory	D-154	Territorio	D-161
Think and Listen	D-155	Piensa y Escucha	D-133
Three Question Interview	D-156	Entrevista de Tres Preguntas	D-69
Three Questions on Oppression	D-157	Tres Preguntas sobre la Opresión	D-165
Tinkertoy Dog	D-158	Perro de Construcción	D-131
Transforming Ourselves	D-160	Transformando a Nosotros	D-163
Transforming Power Mandala Experiences	D-162	Círculo del Poder que Transforma - Experiencias	D-18
Transforming Power Quartets	D-163	Poder que Transforma: Cuartos	D-134
Transforming Power Reverse Mandala	D-164	Círculo del Poder que Transforma en Reversa	D-19
Values Clarification	D-165	Clarificación de Valores	D-24
What's in My Circle	D-167	¿Qué Hay en Mi Círculo?	D-143
Whispered Affirmations-Forgiveness Circle	D-171	Afirmaciones Susurradas - Círculo del Perdón	D-3
Who Says I Am?	D-173	¿Quién Dice Que Soy?	D-147
You Said / I Said	D-174	Dijiste / Dije	D-50
Section E: Sociodramas		Sección E: Sociodramas	
The Boxing Ring	E-3	La Arena del Boxeo	E-1
Role Playing - Variations on a Theme	E-5	Sociodramas - Variaciones sobre el Tema	E-3
Thought Sculpture	E-5	Escultura del Pensamiento	E-3
Confrontation in Triads	E-6	Confrontación en Tercios	E-4
Listening	E-6	Escucha	E-4
Open Chair	E-6	Silla Abierta	E-4
Continuums	E-7	Continuos	E-5
Alter Ego	E-7	Alter Ego	E-5
Stop Before Solution	E-7	Para Antes de la Solución	E-5
Reverse Roles	E-8	Papeles Invertidos	E-6
Model Role Play	E-8	Actuación Modelada	E-6
Variation on "Hassle Lines"	E-8	Variación sobre "Peleas en Fila"	E-6
Section F: Talks - Explanations		Sección F: Pláticas - Explicaciones	
Opening Statement	F-3	Charla de Apertura	F-1
Anger	F-4	Ira	F-8
Anger, Fear and Taking a Stand	F-6	Ira, Miedo y Toma de Postura	F-10
Communication	F-7	Comunicación	F-2
Empathy	F-9	Empatía	F-4
Fear	F-10	Miedo	F-11
Forgiveness	F-12	Perdón	F-13
Forgiveness - Removing Obstacles to Forgiveness	F-13	Perdón - Quitando los Obstáculos al Perdón	F-14
Making Friends with Conflict	F-14	Haciéndonos Amigos del Conflicto	F-6
Power	F-16	Poder	F-15
Stereotyping	F-18	Estereotipos	F-5
Section G: Gatherings, Light & Livelies, Closings/Affirmations		Sección G: Acogidas, Alegres, Cierres y Afirmaciones	
Gatherings	G-3	Acogidas	G-1
Name Games	G-4	Juegos de Nombres	G-2
Adjective Name with Gesture	G-4	Nombre Adjetivo con Gesto	G-2
High Five	G-4	Chócalas	G-2
My Name Is and I Like to...	G-4	Mi Nombre es y me Gusta...	G-2

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Gatherings (cont.)		Acogidas (cont.)	
Name Ball	G-4	Pelota de Nombres	G-2
Board of Directors	G-4	Consejo de Administración	G-2
Hat Trick	G-4	Truco de Sombrero	G-3
Mini News & Goods/Minor Irritations	G-5	Nuevas y Buenas Breves / Molestias Menores	G-3
"Pop" Song	G-5	Canción de "Pop"	G-2
Light & Livelies		Alegres	
A What?	G-6	¿Un Qué?	G-14
Animal Parade	G-6	Desfile de Animales	G-6
Ball Pass	G-6	Pasa la Pelota	G-10
Big Wind Blows, with an Addition	G-6	Sopla un Viento, con algo nuevo	G-13
Big Wind Blows...Factulance	G-6	Sopla un Viento...Hechos	G-13
Blanket	G-7	Cobija	G-5
Buzz	G-7	Buzz	G-5
By the Numbers	G-7	Por los Números	G-11
Car and Driver	G-7	Coche y Chofer	G-6
Car Wash	G-7	Lavacoches	G-8
Cooperative Crocodiles & Frogs	G-8	Cocodrilos y Ranas Cooperativo	G-5
Cooperative Musical Chairs	G-8	Sillas Musicales Cooperativas	G-13
Cows and Jello	G-8	Vacas y Gelatina	G-15
Dollar Fifty	G-8	Un Dólar con Cincuenta	G-6
Earthquake	G-8	Terremoto	G-13
Elephants, Palm Trees & Skunks	G-8	Elefantes, Palmeras y Zorrillos	G-6
Face to Face	G-9	Cara a Cara	G-5
Fire on the Mountain	G-9	Fuego en la Montaña	G-7
Gibberish	G-9	Galimatías	G-7
Hand Slap	G-9	Pégale con la Mano	G-10
Hello Train	G-10	Tren de Hola	G-14
Here I Sit	G-10	Aquí me Siento	G-4
Hot and Cold (Listen to the Universe)	G-10	Caliente y Frío (Escucha al Universo)	G-5
Hot Potato	G-10	Papa Caliente	G-10
Howdy, Howdy, Howdy	G-11	Hola, Hola, Hola	G-8
I'm Going on a Safari	G-11	Voy de Safari	G-15
Jack-in-the-Box	G-11	Muñeca	G-9
Leader	G-11	Líder	G-8
Line-Up 1	G-11	Pónganse en Fila 1	G-11
Line-Up 2	G-12	Pónganse en Fila 2	G-11
Mountains and Valleys	G-12	Montañas y Valles	G-9
Mrs. Mumbly Gets Serious	G-12	Doña Cuatruña se Pone Seria	G-6
Nigerian Applause	G-12	Aplauso Nigeriano	G-4
Name That Tune	G-13	¿Qué Cantas?	G-12
Pattern Ball	G-13	Bolsitas	G-4
Pizza Pizza	G-13	Pizza Pizza	G-11
Pretzel	G-13	Nudo Humano	G-9
Red-Handed	G-14	Te Caché	G-13
Rumors 1	G-14	Rumores 1	G-12
Rumors 2	G-14	Rumores 2	G-12
Scream	G-14	Gritos	G-7
Slow Boat to China	G-14	Barco Lento a China	G-4
Speed Pattern Ball	G-15	Bolsitas Rápidas	G-4
Stand Up	G-15	Párense	G-10
Stop the Music	G-15	Para la Música	G-10
Tire Ball	G-15	Pelota de Llanta	G-11
Tossing Heads	G-15	Tirando Cabezas	G-14
WBLs, The Quiet Storm	G-15	WBLs, La Tormenta Silente	G-15
What Cha Doin'?	G-16	¿Qué Haces?	G-12
What If?	G-16	¿Qué Pasaría si?	G-12
Winkers	G-16	Guiñadores	G-7
Wink'um	G-16	Guiñados	G-7
Wizards, Giants & Elves	G-17	Magos, Gigantes y Duendes	G-8
Yes and No	G-17	Sí y No	G-13
Closings & Affirmations		Cierres y Afirmaciones	
Affirmation Posters	G-18	Pósteres de Afirmación	G-18

COMPARATIVO DE CONTENIDOS
EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Closings & Affirmations (cont.)		Cierres y Afirmaciones (cont.)	
Affirmation Pyramid	G-18	Pirámide de Afirmación	G-17
Gift-Giving	G-18	Regalando	G-18
Head, Heart, Hand	G-19	Cabeza, Corazón, Mano	G-16
A Little Help From My Friends	G-19	Un Poco de Ayuda de Mis Amigos	G-17
Namaste Circle	G-20	Círculo de Namaste	G-16
Rainstorm	G-20	Tormenta	G-20
Weaving	G-20	Tejidos	G-19
Yarn Toss	G-21	Tirada de Estambre	G-19

Section H: Resources

Sección H: Materiales de Interés

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

ESTE MANUAL EN ESPAÑOL / EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS

Sección A: Introducción

Prefacio	A-1
La Manera en que Hacemos las Cosas	A-2
Terapia y los Talleres del PAV	A-2
El Contacto Físico como parte del PAV	A-3
Trabajando como Equipo	A-5
Retroalimentación	A-7
Resolución de Conflictos dentro del Taller	A-9

Section A: Introduction

Preface	A-3
The Way We Do Things	A-4
Therapy and AVP Workshops	A-5
Touching as Part of AVP Training	A-6
Working as a Team	A-8
Feedback	A-10
Resolution of Conflicts in the Workshop	A-12

Sección B: Programas de Trabajo

Introducción - Formato del Taller del 2º Nivel (Avanzado)	B-1
Guía para Preparar un Programa de Trabajo	B-2
Hoja de Trabajo para Programas	B-3
Guía de Planeación	B-5
Tiempos Aproximados para Ejercicios	B-7

Section B: Agendas

Introduction - Format of a 2nd Level Workshop	B-3
Guidelines to Agenda Writing	B-4
Agenda Worksheet	B-5
Planning Guide	B-7
Approximate Exercise Times	B-9

Sección C: Poder que Transforma

El Poder que Transforma en este Taller	C-1
El Poder que Transforma: Sobre la Violencia	C-2
Plática sobre el Poder que Transforma	C-3
Plática Corta sobre el Poder que Transforma	C-4
El Poder que Transforma - Que es lo que lo hace funcionar	C-5
El Círculo del Poder que Transforma	C-6
Guías del Poder que Transforma Relacionados con el Círculo del PT	C-7
Plática sobre el Poder que Transforma Usando el Círculo del PT	C-8
Indicadores del Poder que Transforma	C-9
Guías para Abrirse al Poder que Transforma	C-10

Section C: Transforming Power

Transforming Power in this Workshop	C-3
Transforming Power: On Violence	C-4
Transforming Power Talk	C-5
Transforming Power Short Talk	C-6
Transforming Power - What Makes it Work	C-8
Transforming Power Mandala	C-9
Transforming Power Guidelines Related to the Mandala	C-10
Transforming Power Talk Using the Mandala	C-11
Transforming Power Indicators	C-12
Guides for Being Open to Transforming Power	C-13

Sección D: Ejercicios / Técnicas

Adicción a Rencores	D-1
Afirmaciones Susurradas - Círculo del Perdón	D-3
Agendas Escondidas	D-5
Alfombra Mágica	D-6
Al Otro Lado	D-7
Anatomía de una Disculpa	D-9
Asertividad	D-11
La Bolsa	D-15
Biografías	D-14
Calcomanías	D-16
Carta a Mí Mismo	D-17
Círculo del Poder que Transforma - Experiencias	D-18
Círculo del Poder que Transforma en Reversa	D-19
Círculos Concéntricos	D-20
Círculos Concéntricos / Escucha / Reflexión	D-23
Clarificación de Valores	D-24
¿Cómo te Sientes Cuando...?	D-25
Compartiendo Fotografías	D-27
Consenso: Compartiendo Fotografías	D-28
Consenso: El Día Perfecto	D-29
Consenso: Ejercicios Cortos	D-30
Asta / Escoba	D-30
Pulpo del Consenso	D-30
Lugar Secreto	D-30
Consenso: Frasco de Frijoles	D-31
Consenso: Proceso de Cinco Ejercicios	D-33
Consenso: Tienes que Tener un Corazón	D-36
Consenso: Triángulos	D-38
Consenso: Usando el Poder que Transforma	D-39
Construcción Paralela	D-40

Section D: Exercises / Techniques

Addiction to Grudges	D-5
Whispered Affirmations	D-171
Hidden Agenda	D-95
Magic Carpet	D-123
Crossover	D-56
Anatomy of an Apology	D-9
Assertiveness	D-11
The Bag	D-14
Life "Bios"	D-116
Bumper Stickers	D-24
Letter to Myself	D-114
Transforming Power Mandala Experiences	D-162
Transforming Power Reverse Mandala	D-164
Concentric Circles	D-38
Concentric Circles/Listening/Reflecting	D-41
Values Clarification	D-165
How Do You Feel When...?	D-96
Picture Sharing	D-137
Consensus Picture Sharing	D-48
Consensus Perfect Day	D-47
Consensus Short Exercises	D-49
Flagpole	D-49
Consensus Octopus	D-49
Secret Spot	D-49
Consensus Bean Jar	D-42
Consensus: Five Exercise Process	D-44
Consensus You Have to Have a Heart	D-53
Consensus Triangles	D-51
Consensus Using Transforming Power	D-52
Parallel Construction	D-131

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

ESTE MANUAL EN ESPAÑOL / EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS

Ejercicios / Técnicas (cont.)		Exercises / Techniques (cont.)	
Contrato Conmigo Mismo para el Futuro	D-41	Contract with Self for the Future	D-55
Creencias de la Vida	D-42	Life Beliefs	D-115
Cruzando Barreras	D-43	Break Through	D-23
Cuadros del Perdón	D-44	Forgiveness Quadrants	D-81
Da Vinci en Grupo	D-46	Group DaVinci	D-90
Definiciones	D-47	Definitions	D-60
Desde Otro Punto de Vista	D-48	From Another Point of View	D-84
Diálogo Claremont	D-49	Claremont Dialogue	D-37
Dijiste / Dije	D-50	You Said / I Said	D-174
Díselo al Mundo	D-51	Speakout	D-149
Disolviendo Ira	D-52	Dissolving Anger	D-61
Duelo	D-53	Grief	D-88
Eliendo un Tema de Enfoque con Acogida	D-55	Choosing a Focus Topic with Gathering	D-34
Eliendo un Tema de Enfoque: Metas y Prioridades	D-56	Choosing a Focus Topic-Goals & Priorities	D-32
Eliendo un Tema de Enfoque - por Consenso	D-58	Choosing a Focus Topic - by Consensus	D-34
Empatía	D-61	Empathy	D-63
En Común	D-62	In Common	D-104
En Sus Zapatos	D-63	In His Shoes	D-105
Enfrentando con Cariño	D-65	Carefronting	D-27
Entrevista de Tres Preguntas	D-69	Three Question Interview	D-156
Escaleras	D-70	Escalator	D-64
Escribiendo Diarios	D-73	Journal Writing	D-110
Escribiendo Preguntas Reflexivas	D-74	Query Writing	D-146
Escucha Activa	D-75	Active Listening	D-4
Escucha en Cuatro Partes	D-76	Four Part Listening	D-83
Escucha / Mensajes Yo Combinados	D-77	Listening / I-Statement Combination	D-119
Principios de la Escucha Reflexiva: Hoja Suelta	D-80	Principles-Reflective Listening Handout	D-122
Esculturas	D-81	Sculpting	D-148
Espacio Personal	D-82	Personal Space	D-134
Etiquetas	D-83	Labels	D-111
Explorando las Raíces de la Ira	D-84	Exploring the Roots of Anger	D-71
Extraterrestres	D-85	Aliens	D-7
Figura de Hechos / Sentimientos	D-86	Facts/Feelings Person	D-74
Gatillos	D-88	Buttons	D-25
Humano a Humano	D-90	Human to Human	D-97
Imagen Perfecta	D-92	Picture Perfect	D-136
Una Imagen Vale Mil Palabras	D-93	A Picture Paints a Thousand Words	D-135
Imágenes Corporales	D-94	Body Imaging	D-16
Inclusión	D-95	Inclusion	D-107
Inversión del Poder	D-96	Power Inversion	D-141
Jalón del Poder	D-98	Power Grab	D-140
Juego del Poder	D-99	Power Game	D-138
Líneas de Vida	D-101	Lifelines	D-117
Lluvias de Ideas	D-103	Brainstorming	D-17
Lluvias de Ideas con Gráficas Red	D-104	Brainstorming and Web Charts	D-18
Lluvias de Ideas - El Estallo de la Violencia	D-105	Brainstorming - the Eruption of Violence	D-22
Lluvias de Ideas - Sugerencias para Temas	D-106	Brainstorms Suggestions for Topics	D-19
Máscaras	D-109	Masks	D-124
Meditación Guiada	D-113	Guided Meditation	D-91
Menosprecios	D-114	Dealing with Put-Downs	D-58
Mensajes Yo: Otro Método	D-116	I Messages Another Approach	D-99
Mensajes Yo - ¡No te Rindas!	D-118	I Messages - Don't Give Up!	D-101
¿Me Permites Compartir Algo Contigo?	D-120	May I Share Something With You	D-128
Mi Potencial	D-122	My Potential	D-130
Negociando con Valores	D-123	Bargaining with Values	D-15
Obstáculos a la Comunicación	D-124	Impediments to Communication	D-103
Opciones	D-125	Choices	D-31
Pecera	D-126	Fishbowl	D-78
Percepciones Basadas en Información Parcial	D-128	Perceptions Based on Partial Knowledge	D-132
Perdón	D-130	Forgiveness	D-80
Perro de Construcción	D-131	Tinkertoy Dog	D-158
Piensa y Escucha	D-133	Think and Listen	D-155

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

ESTE MANUAL EN ESPAÑOL / EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS

Poder que Transforma: Cuartos	D-134	Transforming Power Quartets	D-163
Poniéndose en Contacto	D-135	Getting in Touch	D-85
Preceptos de la Niñez y de la Vida	D-137	Injunctions of Childhood and Life	D-108
Procesando Ira	D-138	Processing Anger	D-143
Proceso de Reconocimiento	D-140	Acknowledgment Process	D-3
Proyección	D-141	Projection	D-145
Puntos	D-142	Dots	D-62
¿Qué Hay en Mi Círculo?	D-143	What's in My Circle	D-167
¿Quién Dice Que Soy?	D-147	Who Says I Am?	D-173
Quiero / Quiero	D-148	I Want / I Want	D-109
Reflexión Guiada - Alternativas a la Violencia	D-149	Guided Reflection - AVP	D-92
Reflexión Guiada - Perdón	D-150	Guided Reflection - Forgiveness	D-93
Reflexión sobre Relaciones	D-152	Relationship Reflection	D-147
Resolución de Conflicto Facilitado	D-153	Facilitated Conflict Resolution	D-73
Resolución de Problemas: Meta-Deseo	D-154	Goal-Wish Problem Solving	D-87
Rompecabezas	D-155	Tangram Dog	D-152
Símbolos del Poder	D-157	Symbols of Power	D-150
Teatro de Cuentos de Hada	D-159	Fairy Tale Theater	D-76
Territorio	D-161	Territory	D-154
Todos Abordo	D-162	All Aboard	D-8
Transformando a Nosotros	D-163	Transforming Ourselves	D-160
Tres Preguntas sobre la Opresión	D-165	Three Questions on Oppression	D-157
Vamos a Nadar	D-166	Let's Go Swimming	D-112
Variación de Escaleras - Ira	D-168	Escalator Variation - Anger	D-67
Variación de Escaleras - Miedo	D-170	Escalator Variation - Fear	D-69
Sección E: Sociodramas		Section E: Sociodramas	
La Arena del Boxeo	E-1	The Boxing Ring	E-3
Sociodramas - Variaciones sobre el Tema	E-3	Role Playing - Variations on a Theme	E-5
Escultura del Pensamiento	E-3	Thought Sculpture	E-5
Confrontación en Tercios	E-4	Confrontation in Triads	E-6
Escucha	E-4	Listening	E-6
Silla Abierta	E-4	Open Chair	E-6
Continuos	E-5	Continuums	E-7
Alter Ego	E-5	Alter Ego	E-7
Para Antes de la Solución	E-5	Stop Before Solution	E-7
Papeles Invertidos	E-6	Reverse Roles	E-8
Actuación Modelada	E-6	Model Role Play	E-8
Variación sobre "Peleas en Fila"	E-6	Variation on "Hassle Lines"	E-8
Sección F: Pláticas - Explicaciones		Section F: Talks - Explanations	
Charla de Apertura	F-1	Opening Statement	F-3
Comunicación	F-2	Communication	F-7
Empatía	F-4	Empathy	F-9
Estereotipos	F-5	Stereotypes	F-18
Haciéndonos Amigos del Conflicto	F-6	Making Friends with Conflict	F-14
Ira	F-8	Anger	F-4
Ira, Miedo y Toma de Postura	F-10	Anger, Fear and Taking a Stand	F-6
Miedo	F-11	Fear	F-10
Perdón	F-13	Forgiveness	F-12
Perdón - Quitando los Obstáculos al Perdón	F-14	Forgiveness - Removing Obstacles to Forgiveness	F-13
Poder	F-15	Power	F-16
Sección G: Acogidas, Alegres, Cierres y Afirmaciones		Section G: Gatherings, Light & Livelies, Closings/Affirmations	
Acogidas	G-2	Gatherings	G-3
Juegos de Nombres	G-2	Name Games	G-4
Chócalas	G-2	High Five	G-4
Mi Nombre es y me Gusta...	G-2	My Name Is and I Like to...	G-4
Nombre Adjetivo con Gesto	G-2	Adjective Name with Gesture	G-4
Pelota de Nombres	G-2	Name Ball	G-4

COMPARATIVO DE CONTENIDOS **ESTE MANUAL EN ESPAÑOL / EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS**

Acogidas (cont.)		Gatherings (cont.)	
Canción de "Pop"	G-2	"Pop" Song	G-5
Consejo de Administración	G-2	Board of Directors	G-4
Nuevas y Buenas Breves / Molestias Menores	G-3	Mini News & Goods/Minor Irritations	G-5
Truco de Sombrero	G-3	Hat Trick	G-4
Alegres		Light & Livelies	
Aplauso Nigeriano	G-4	Nigerian Applause	G-12
Aquí me Siento	G-4	Here I Sit	G-10
Barco Lento a China	G-4	Slow Boat to China	G-14
Bolsitas	G-4	Pattern Ball	G-13
Bolsitas Rápidas	G-4	Speed Pattern Ball	G-15
Buzz	G-5	Buzz	G-7
Caliente y Frío (Escucha al Universo)	G-5	Hot and Cold (Listen to the Universe)	G-10
Cara a Cara	G-5	Face to Face	G-9
Cobija	G-5	Blanket	G-7
Cocodrilos y Ranas Cooperativo	G-5	Cooperative Crocodiles and Frogs	G-8
Coche y Chofer	G-6	Car and Driver	G-7
Desfile de Animales	G-6	Animal Parade	G-6
Un Dólar con Cincuenta	G-6	Dollar Fifty	G-8
Doña Cuatruflia se Pone Seria	G-6	Mrs. Mumbly Gets Serious	G-12
Elefantes, Palmeras y Zorrillos	G-6	Elephants, Palm Trees & Skunks	G-8
Fuego en la Montaña	G-7	Fire on the Mountain	G-9
Galimatías	G-7	Gibberish	G-9
Gritos	G-7	Scream	G-14
Guiñadores	G-7	Winkers	G-16
Guiñados	G-7	Wink'um	G-16
Hola, Hola, Hola	G-8	Howdy, Howdy, Howdy	G-11
Lavacoches	G-8	Car Wash	G-7
Líder	G-8	Leader	G-11
Magos, Gigantes y Duendes	G-8	Wizards, Giants & Elves	G-17
Montañas y Valles	G-9	Mountains and Valleys	G-12
Muñeca	G-9	Jack-in-the Box	G-11
Nudo Humano	G-9	Pretzel	G-13
Papa Caliente	G-10	Hot Potato	G-10
Para la Música	G-10	Stop the Music	G-15
Párense	G-10	Stand Up	G-15
Pasa la Pelota	G-10	Ball Pass	G-6
Pégale con la Mano	G-10	Hand Slap	G-9
Pelota de Llanta	G-11	Tire Ball	G-15
Pizza Pizza	G-11	Pizza Pizza	G-13
Pónganse en Fila 1	G-11	Line-Up 1	G-11
Pónganse en Fila 2	G-11	Line-Up 2	G-12
Por los Números	G-11	By the Numbers	G-7
¿Qué Cantas?	G-12	Name that Tune	G-13
¿Qué Haces?	G-12	What Cha Doin'?	G-16
¿Qué Pasaría si?	G-12	What If?	G-16
Rumores 1	G-12	Rumors 1	G-14
Rumores 2	G-12	Rumors 2	G-14
Sí y No	G-13	Yes and No	G-17
Sillas Musicales Cooperativas	G-13	Cooperative Musical Chairs	G-8
Sopla un Viento, con algo nuevo	G-13	Big Wind Blows, with an Addition	G-6
Sopla un Viento...Hechos	G-13	Big Wind Blows...Factulence	G-6
Te Caché	G-13	Red-Handed	G-14
Terremoto	G-13	Earthquake	G-8
Tirando Cabezas	G-14	Tossing Heads	G-15
Tren de Hola	G-14	Hello Train	G-10
¿Un Qué?	G-14	A What?	G-6
Vacas y Gelatina	G-15	Cows and Jello	G-8
Voy de Safari	G-15	I'm Going on a Safari	G-11
WBLS, La Tormenta Silente	G-15	WBLS, The Quiet Storm	G-15
Cierres y Afirmaciones		Closings & Affirmations	
Cabeza, Corazón, Mano	G-16	Head, Heart, Hand	G-19
Círculo de Namaste	G-16	Namaste Circle	G-20

COMPARATIVO DE CONTENIDOS
ESTE MANUAL EN ESPAÑOL / EL MANUAL AVANZADO EN INGLÉS

Cierres y Afirmaciones (cont.)		Closings & Affirmations (cont.)	
Pirámide de Afirmación	G-17	Affirmation Pyramid	G-17
Un Poco de Ayuda de Mis Amigos	G-17	A Little Help From My Friends	G-19
Pósteres de Afirmación	G-18	Affirmation Posters	G-18
Regalando	G-18	Gift-Giving	G-18
Tejidos	G-19	Weaving	G-20
Tirada de Estambre	G-19	Yarn Toss	G-21
Tormenta	G-20	Rainstorm	G-20

Sección H: Materiales de Interés

Section H: Resources

SECCIÓN A

INTRODUCCIÓN

Prefacio

La Manera en que Hacemos las Cosas

Terapia y los Talleres del PAV

El Contacto Físico como parte del PAV

Trabajando como Equipo

Retroalimentación

Resolución de Conflictos dentro del Taller

PREFACIO

(Preface)

Bienvenidos al nuevo Manual Avanzado (del Segundo Nivel) complemente revisado del Proyecto Alternativas a la Violencia: el Manual Avanzado 2005 para Facilitadores.

A medida que iban creciendo los talleres del PAV sobre la resolución creativa al conflicto durante los últimos 25 años del siglo veinte, desde las regiones hasta lo nacional, se reconoció la necesidad para un segundo nivel de talleres para complementar los talleres básicos continuos. Los integrantes del Comité de Educación del PAV, todos facilitadores, desarrollaron un manual para este segundo nivel, el cual se basa en nuevas profundidades del entendimiento ganado de años de experiencia con ejercicios y dinámicas ya conocidas y experimentando con nuevas. Como AVP ha crecido para llegar a ser un programa internacional, hemos sido beneficiados con el florecimiento de ideas de facilitadores del todo el mundo. Las aportaciones de facilitadores reclusos siempre han profundizado y enriquecido nuestros conocimientos. Ahora, como facilitadores han continuado usando variaciones agregando o excluyendo, como cambios sugeridos en años recientes y han llegado a ser generalmente aceptados y utilizados en los talleres, el Comité de Educación reconoció la necesidad de una revisión completa de nuestro manual avanzado (del segundo nivel). Este, nuestro Manual del Segundo Nivel del PAV revisado de 2005, es el resultado. Se ha incluido la mayoría del material que aparece en el Suplemento.

El enfoque principal de esta revisión ha sido para beneficiar y simplificar la preparación de programas de trabajo (agendas). Se incluyen variaciones en los métodos para elegir un tema de enfoque para los talleres, además de nuevos ejemplos de programas de trabajo. Mientras decidimos los cambios para el manual, mantuvimos en cuenta las metas del PAV de reunir a gente de todas las culturas, niveles educativos y estilos de vida en el círculo de facilitadores.

El Poder que Transforma siempre ha sido, y continúa siendo, el corazón del PAV. Por ende nosotros, los voluntarios, los facilitadores, llegamos a los talleres con la certeza de la Luz Interior como la guía que viene a través de nosotros, no de nosotros. Los facilitadores y participantes siempre somos los estudiantes y los maestros, uno a otro, aún ante la posibilidad de una falla real o potencial. “Confía en el Proceso” sigue siendo nuestro lema. Continuamos afirmando y reafirmando uno a otro dentro de un espíritu de cariño y amor.

Podemos mantenernos en contacto a través de nuestras redes internacionales y a través del AVP-USA por <http://avpusa.org>.

LA MANERA EN QUE HACEMOS LAS COSAS

(The Way We Do Things)

La edición anterior de este manual incluye varias técnicas del PAV en esta sección. En este manual revisado la sección “Ejercicios” lleva el título de “Ejercicios y Técnicas”, e incluye las siguientes técnicas, en orden alfabético, junto con los ejercicios:

Carta a Mí Mismo
Círculos Concéntricos
Consenso (busca el ejercicio específico como parte del Consenso)
Diálogo (Ver Diálogo Claremont)
Escribiendo Diarios
Escribiendo Preguntas Reflexivas
Escucha
Lluvias de Ideas (busca el ejercicio específico como parte de Lluvias de Ideas)
Mensajes Yo: Otro Método
Pecera
Reflexión (Ver Reflexión Guiada – Alternativas a la Violencia)

TERAPIA Y LOS TALLERES DEL PAV

¡Hay una Diferencia!

(Therapy and AVP Workshops - There is a Difference!)

Es de suma importancia recordar que el PAV no es un programa de terapia y que los facilitadores del PAV no están calificados para fungir como terapeutas.

A veces, un participante se siente suficientemente cómodo para compartir alguna experiencia que sea muy personal y/o pide al grupo su ayuda para resolver algún dilema moral que le es muy importante. Cuando surge este tipo de compartir es importante:

- reconocer la intensidad del sentimiento
- afirmar a la persona quien habló por su valor
- agradecer a la persona quien habló por el regalo de confianza que ha dado al grupo
- preguntar si alguien quien hasta este punto ha callado desea responder

Después, el facilitador y/o el equipo tiene que tomar una decisión:

Si se presenta el dilema moral temprano en el taller, se puede sugerir que sea agregado a la lista de “preguntas sin respuesta”. Si se hace esto, es MUY importantes que sea escrito de tal manera que no se especifique el problema o la persona quien lo compartió ya que los oficiales de la institución u otras personas podrían llegar a leerlo.

El líder puede expresar el remordimiento de que ese problema no pueda ser tratado y resuelto en ese espacio y en ese momento, pero a veces las cosas suceden después que pueden ser de ayuda. Otros miembros pueden acercarse al orador después para ofrecer ayuda; y la persona quien habló también puede encontrar que después de poner sus sentimientos en palabras le ha ayudado con su propio problema.

Puede ocurrir que un participante esté muy necesitado y asertivo y que haga demandas fuertes del tiempo del grupo para tratar sus problemas personales. Entonces puede ser necesario, por el bien del individuo y del grupo, mencionar que el PAV no es un programa de terapia grupal y los facilitadores no son psicólogos y no están calificados para conducir sesiones de terapia grupal.

Ocurrió en un taller del nivel avanzado realizado en una cárcel, un ejemplo de lo que parece ser un manejo exitoso de un asunto moral, siendo esto cuando un participante compartió que tenía conocimiento que el hombre quien había matado a su padre podría llegar a la misma cárcel que él. Se sintió obligado matar este hombre, pero obviamente estaba luchando con esta obligación.

Los facilitadores dijeron que ésta era una pregunta que requeriría de mucho pensamiento e hicieron la sugerencia que fuera agregada a la lista de “preguntas sin respuesta” (lo cual hicieron pero encriptado). En la última sesión, después de que el grupo había llevado tres días juntos, trajeron la pregunta al grupo.

Uno de los participantes dijo al hombre: “Dijiste que tu padre quería mucho a tu madre, ¿correcto? Dijiste que eres el último hijo que tiene tu madre, ¿correcto? Dijiste que tienes chance de salir bajo fianza en cinco años. Entonces, ¿qué querría tu madre que hicieras?” El hombre contestó, “Que tendría la oportunidad de regresar a casa.” El otro participante insistió, “entonces, ¿qué querría tu padre que hicieras?” El hombre contestó, “Que regresara a casa y cuidara a mi madre.” El otro participante lo terminó diciendo, “Entonces, cuando alguien te esté animando para que hagas algo a este tipo, piensa en lo que tu padre y madre quisieran que hicieras.” El hombre con el problema ya encontró a su respuesta.

EL CONTACTO FÍSICO COMO PARTE DEL PAV

(Touching as Part of AVP Training)

El programa de Alternativas a la Violencia tiene como objetivo ayudar a la gente a encontrar otras maneras para manejar los conflictos en su vida que tener que emplear la violencia.

El tema central al PAV es algo que hemos elegido llamar el Poder que Transforma. Este es el poder que está disponible para todos para cambiar (transformar) lo que podía ser una situación violenta o destructiva en una situación no-violenta (de ganar-ganar). La base del Poder que Transforma es el aprecio de uno mismo y una actitud cariñosa hacia toda la demás gente. Esto requiere una habilidad para separar los sentimientos hacia la conducta de otro de los sentimientos por esta persona.

En los talleres del PAV, buscamos enseñar que estos conceptos no con cátedra o lecturas, sino el dar a los participantes la experiencia real para que puedan enseñarse a sí mismos viviendo y sintiendo los conceptos que tratamos de mostrarles.

Para ayudar a los participantes a sentir la importancia de preocuparse uno del otro, tenemos muchos ejercicios que exponen a los participantes a este tipo de sentimientos. Desde el principio del taller, enfatizamos y fortalecemos el sentido del valor personal, la creación de comunidad, y el desarrollo de confianza adentro del grupo. Los ejercicios que usamos para lograr estas metas involucran el compartir experiencias de vida y metas personales, y afinar habilidades de comunicación.

La comunicación entre individuos no es simplemente verbal. También ocurre de otras maneras. Conducta, posturas corporales, expresiones faciales, gestos con la mano o cabeza, y contacto físico (mano sobre hombro, abrazos, etcétera) son formas iguales de comunicación. También la escucha puede ser un acto creativo de la comunicación. Desafortunadamente, la importancia de algunas de estas formas, el tacto y la escucha en particular, no es bien entendida.

Una de las causas más comunes de la violencia en las calles parece ser la necesidad no-verbal, pero poderosa, del espacio personal. Todos sentimos que cierta parte del espacio cerca de nuestros cuerpos nos pertenece, y nos sentimos incómodos si alguien lo cruza. Mucha gente que es sabia en la calle, incluyendo la mayoría de los reclusos, es muy sensible sobre esto.

Si alguien invade su espacio, se sienten tan amenazados que está justificado usar la violencia para protegerse o enseñarle al invasor una lección. Este sentido se intensifica si la otra persona (especialmente un extraño) les toca. Parte del esfuerzo del PAV desde el principio es mostrar que el contacto físico no es necesariamente hostil, que puede ser una comunicación de buena voluntad y

cariño. Para lograr esto, los ejercicios están diseñados para gradualmente acostumbrar a los participantes a aceptar el contacto físico como una expresión de fraternidad, libre de hostilidad o agresión sexual.

En una cárcel, más aun que en otros lugares de nuestra sociedad, el contacto físico es un acto que fácilmente se malentiende, con resultados potencialmente explosivos. El PAV empieza con actividades sencillas como pararse en círculo tomándose de la mano. Esta es una experiencia extraña e inicialmente incómoda para los reclusos quienes no están acostumbrados a este tipo de intimidad. Hacemos juegos que requieren de contacto físico más cercano. Un tal juego es el Nudo Humano, donde dos participantes salen del salón mientras el resto del grupo, se sostiene de las manos, se giran y tuercen para formar un nudo. Los voluntarios regresan y tratan de desenredar el grupo sin que alguien les suelte las manos.

Otras formas del contacto físico durante el taller incluyen masajes compartidos y abrazos. Un ejercicio de contacto físico más intenso es el Levantamiento de Confianza, normalmente usado al final del taller cuando (y solamente si) el grupo ha desarrollado un sentido de comunidad y confianza suficientemente fuerte para justificar el riesgo que incumbe. En este ejercicio un individuo se acuesta sobre las manos de ocho participantes, quienes lo levantan sobre sus hombros. Luego mecén al individuo antes de bajarlo al piso, lentamente. El ejercicio calma ansiedad y crea un sentido de paz y confianza.

Igualmente profundo, y aún menos entendido, es la importancia de la escucha como forma de comunicación. La mayoría de la gente tiene mucha experiencia para hablar; la experiencia de ser realmente escuchado es rara, y muy preciosa. Con frecuencia la violencia es el resultado de la frustración de nunca ser escuchado, y puede ser difundida, y convertida en un encuentro humano satisfactorio, con el simple acto de la escucha creativa. Por lo tanto, el PAV ha desarrollado muchos ejercicios que ayudan a individuos a probar su capacidad para escuchar, practicar y mejorar esta habilidad, y aprender por experiencia el poder de esta cosa que parece tan sencilla.

En un taller del PAV dentro de la cárcel, los individuos aprenden a preocuparse por sus compañeros. Esto sucede aunque el ambiente carcelario tiende a ser hostil a tal actitud, y aunque la mayoría de los participantes en un taller nunca se han conocido antes de empezar la primera sesión. En cualquier ambiente, pero especialmente este, la experiencia es rara, y profunda. Enseña por experiencia personal que es posible preocuparse por otro individuo, aunque puede ser una persona con quien estamos en desacuerdo. El PAV construye sobre esta experiencia en cada taller a través de actuaciones que retan a los participantes a usar sus nuevas habilidades de comunicación, y su sentido de comunidad, y el Poder que Transforma para resolver situaciones de conflicto potenciales.

La intensidad del taller del PAV crea un fuerte sentido de comunidad que surge de una experiencia compartida. Frecuentemente, los participantes llegan a tener un sentido completamente nuevo de cómo vivir sus vidas, construido sobre la confianza y consideración. La experiencia del PAV se contrasta fuertemente con las realidades cotidianas del ambiente carcelario, y la diferencia normalmente encuentra expresión por parte de los participantes que no quieren que termine el taller. La experiencia del PAV y el potencial del cambio individual crece o se cae al grado que los participantes sienten un sentido real y genuino por parte de los facilitadores y del grupo completo.

*Extracto de una carta escrita por Stephen L. Angell, Administrador del PAV,
a los Oficiales Correccionales del Estado de Nueva York*

TRABAJANDO COMO EQUIPO

(Working as a Team)

El Manual del PAV contiene guías para la creación de equipos, para el desarrollo de programas de trabajo para un taller y sobre cómo dirigir ejercicios específicos. Incluimos esta hoja para tratar el “por qué”.

Todo lo contenido en esta sección sirve de guía – estructuras que proporcionan una “ancla” que puedes usar como base mientras estás desarrollando tu propio estilo. Mientras desarrolles tu propio estilo, SIEMPRE debes mantenerte consciente que en todo momento estarás trabajando como miembro de un equipo. Cuando cambies la estructura de un ejercicio del manual, necesitas compartir tu manera de pensar con tu equipo para que no piensen que simplemente confundiste las instrucciones y evitar que entren para “ayudarte”, resultando en confusión para todos, incluyendo a los participantes.

NUNCA dirijas un ejercicio solo; puede que tú estés dando las instrucciones y puede que estés en el “centro de la acción”. Pero, nunca estás solo. Entonces, ¿cómo trabajan los miembros del equipo como equipo, apoyando y ayudando al miembro del equipo que dirige un ejercicio en particular, acogida o plática sin meterse? La manera en que el equipo toma decisiones ANTES de empezar el taller es importante:

1. Juntos, los miembros del equipo desarrollan el enfoque o meta general del taller. Para un taller del nivel avanzado, esto significa decidir el proceso por el cual los participantes elegirán el tema de enfoque.
2. Juntos, los miembros del equipo desarrollan los temas para cada sesión. Estos temas de sesión son “pasos” secuenciales hacia el enfoque o meta u objetivo de todo el taller.
3. Juntos, los miembros del equipo eligen ejercicios (experiencias de aprendizaje) lo cuales ayudarán a los participantes a lograr conocimiento y entendimiento sobre cada uno de los temas de cada sesión.

Esto significa que TODOS los miembros del equipo saben

- a) QUE están haciendo
- b) POR QUE lo están haciendo
- c) COMO lo están haciendo

Algunas “reglas” que ayudan al proceso:

1. Coloca un marco general para el taller completo con los objetivos de cada sesión. Revísalos con los participantes para que entiendan la dirección que llevan y el por qué las respuestas no saldrán en la primera sesión, sino surgirán poco a poco.
2. Haz referencia al marco general de objetivos para las sesiones mientras el equipo prepara los ejercicios específicos para cada sesión. Cuando incluyas un ejercicio, tienes que saber qué es lo que quieres que saquen de provecho los participantes y las preguntas que hagas después del ejercicio deberían ser diseñadas para llevar los participantes a llegar a este entendimiento. También deberías saber qué guías del PT se relacionen con el ejercicio.

Una vez que el equipo ha decidido sobre los ejercicios para una sesión en particular, y el equipo ha trabajado en conjunto para revisar/ajustar los ejercicios para lograr un objetivo específico, el equipo decide quién va a dirigir cual ejercicio. Como facilitador para un ejercicio en particular, no tan solo debes saber el QUE, POR QUE y COMO del ejercicio, sino también debes decidir con los demás miembros del equipo los roles que ELLOS tomarán durante el ejercicio que tú estás dirigiendo.

3. Decide cual es la ayuda que necesitas de los demás miembros del equipo. Puede ser:
 - a) participar en el ejercicio para asegurar que todos los participantes tengan pareja
 - b) observar uno de los grupos pequeños cuando trabaja sobre una tarea
 - c) sentarse al lado de alguien quien tiene problemas para seguir instrucciones o mantenerse enfocado en la tarea
 - d) estar preparado con unas preguntas “principales” para la plática, así que si la plática llega a ser lenta, puedan llevarla en otra dirección. (Por ejemplo, si durante una lluvia de ideas sobre la definición de la violencia los participantes están diciendo cosas relacionadas con la violencia física, pregunta si la violencia puede ser algo más que física)
 - e) repartir lápices, apuntar comentarios sobre una hoja colocada
 - f) vigilar el tiempo y señalarte cuando la plática debería de estar cerrando

Recuerda: En ningún momento ningún miembro del equipo está “en descanso” durante el taller. Todos son responsables del grupo en todo momento. Puede que una persona sea el centro de la acción mientras está dando instrucciones, pero los demás miembros del equipo siempre están en alerta, listos para entrar (con una pregunta, no una corrección, cuando sea posible) si la persona que da las instrucciones comete algún error u olvida una parte importante y, durante el ejercicio, todos están “atentos” a lo que está pasando durante el proceso del ejercicio y la plática después.

Ejemplo:

La importancia del equipo de estar “atento” fue enfrentada y aprendida por un equipo de facilitadores de un participante. El taller se realizaba en inglés y el primer día, se dieron cuenta de que unos hombres parecían estar en competencia entre sí, usando “palabras sofisticadas” durante las pláticas. El segundo día, se dieron cuenta que tres de los participantes hispanohablantes habían traído diccionarios español-inglés. Lo que los facilitadores no hicieron era “atar cabos”. Un participante se acercó a una de los facilitadores durante el descanso este segunda mañana preguntando si podría hablar con ella a solas. La preguntó si se había dado cuenta de los diccionarios. Luego, le explicó que los participantes hispanohablantes los trajeron porque estaban sintiéndose intimidado durante las pláticas por los hombres quienes estaban usando vocabulario que no entendían.

El equipo de facilitadores logró corregir la situación, gracias a un participante sensible. La lección aplica a todo el equipo de facilitadores: Cuando uno está ocupado repartiendo materiales o dando instrucciones, los demás deben de estar escuchando y observando.

Al menos que un miembro del equipo sea asignado específicamente a la tarea de ser participante él/ella debería de evitar actuar como participante, particularmente en las pláticas. NO ofrecemos las respuestas – proporcionamos preguntas principales que estimularán el pensamiento para que los participantes mismos saquen las respuestas. Durante las pláticas, los facilitadores deberían de ofrecer sus comentarios como preguntas que motiven a los participantes a pensar de otra manera. Puede que tengas la más maravillosa idea sobre el tema – es tu deber pensar en una pregunta que pueda llevar a uno de los participantes a llegar a lo mismo.

NO nos involucramos tanto en el tema de la plática para no perder de vista nuestras responsabilidades como facilitadores: siendo estar escuchando lo que está saliendo de la plática grupal y estar preparado con una pregunta, observar quien está participando y quien no y estar consciente del tiempo y comunicar al facilitador que dirige la plática si es hora de terminarla.

¡RECUERDA!

No dudes en cerrar una plática que está muy animada. SIEMPRE habrá tiempo para regresar al tema, si así lo desean. Si hay asuntos sin resolución, apúntalos como preguntas en la hoja de “Preguntas sin Respuesta”. Luego habrá tiempo, como equipo facilitador, para decidir cuales ejercicios u otras experiencias compartidas pueden ayudar a proporcionar las respuestas.

RETROALIMENTACIÓN

(Feedback)

Dar retroalimentación y aprender de ella es un componente de lo mucho que hacemos en el PAV. Es parte de nuestra tarea ayudar a nuestros compañeros a hacer su mejor trabajo posible. Muchos ejercicios la requieren. Después de cada sesión del taller hay una sesión de clínica donde cada miembro del equipo ofrece retroalimentación a los demás compañeros y la recibe de ellos. Nadie es el “experto”, y nadie queda exento de la necesidad para mejorar. Sin embargo, ni dar, ni recibir la retroalimentación es fácil. Existe un arte para ambos.

Como dar retroalimentación:

1. Empieza con las fortalezas. Especifica lo positivo. Nunca olvides elogiar. El equipo se afirma sabiendo que las cosas buenas que hizo fueron reconocidas.
2. Después, se mencionan las cosas que requieren mejorar. Nuevamente sé específico. Recuerda la Guía del PT que habla de buscar ese algo bueno en la otra persona; en este caso, lo “bueno” es la visión que este taller sea lo mejor que se pueda:
 - Habla solo con la conciencia del valor de la otra persona y de la dificultad de responder constructivamente a la crítica.
 - Describe la conducta, sin etiquetarla. Sé objetivo y no juzgues.
 - Ofrece una posible manera de mejorar, una sugerencia concreta. Habla de manera tentativa, no dogmática. No impongas una sugerencia.
 - Pide reacciones a la sugerencia. Dale espacio para aceptarla, rechazarla, o modificarla
 - Quédate con el problema básico, y no involucres descripciones complejas de la historia del problema o respuestas negativas anticipadas de la otra persona

Como recibir retroalimentación:

1. Recuerda que todos tenemos mucho por aprender y siempre podemos mejorar. También puede ser posible que nos equivoquemos. en nuestras críticas; pero hasta la crítica mal dirigida puede ser útil. Por lo menos, nos dice que no fuimos efectivos con esta persona en ese momento y por lo tanto nos lleva a otra manera de tratar con la persona.
2. Si la persona A da a la persona B retroalimentación hostil o mal dirigida, la persona B debe recordar que la retroalimentación dice lo mismo sobre la opinión que la persona A tiene de él mismo que dice sobre su opinión de la persona B. Si eres la persona B, trata de no tomarlo personal.
3. Cada persona es el juez final de lo que es valioso en él mismo, de lo que no se puede cambiar. La crítica dirigida a lo que es mejor en una persona se debe rechazar. Por otro lado, algunas cosas ya son demasiado difíciles de cambiar. Todos tenemos que aceptar mucha imperfección en nosotros mismos y en otros. Tenemos que tratar de vivir con ésta.

Criterio para retroalimentación en ejercicios (o situaciones) que requieren ser asertivos donde puede ser difícil:

1. Conductas verbales

- ¿Las declaraciones fueron directas y al grano?
- ¿Las declaraciones fueron firmes, pero no hostiles?
- ¿Se consideró, respetó, y reconoció a la otra persona?
- ¿Las declaraciones reflejaron correctamente las metas del orador?
- ¿Las declaraciones dejaron espacio para escuchar?
- Si las declaraciones incluyeron una explicación, ¿Fue corta en lugar de una serie de excusas?
¿Hubo sarcasmo, ruego, o quejas?
- ¿Se culpó a la otra persona por los sentimientos del orador?

2. Conductas no-verbales

- ¿Hubo contacto visual?
- ¿El tono de voz fue apropiado, suficientemente fuerte sin gritar?
- ¿Fue expresivo y no monótono?
- ¿Hubo pausas, para evitar que la otra persona se sintiera amontonada?
- ¿Se habló con confianza, sin gestos nerviosos o risa inapropiada?

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DENTRO DEL TALLER

(Resolution of Conflicts in the Workshop)

Las emociones fuertes que surgen dentro de un taller deben ser reconocidas y darles espacio. A veces surgen conflictos entre participantes o entre participantes y facilitadores. (Los conflictos serios entre facilitadores deberían ser resueltos en privado, en una clínica.)

Cuando un conflicto surge dentro de un taller, éste es una oportunidad ideal para modelar y demostrar la resolución a conflictos no-violenta en el presente. Esto mueve nuestro proceso desde la teoría a la práctica y el inmediato, y puede tener un impacto significativo. Lo más importante es nunca permitir a un grupo dejar un tema que lo tiene motivado sin terminar la exploración del mismo.

Existe una variedad de maneras para resolver estos conflictos abiertamente y para ventilar sentimientos, incluyendo, el Diálogo Claremont, Pecera, Piensa y Escucha y Dijiste/Dije, todos los cuales están incluidos en la Sección de Ejercicios. A continuación se ofrecen métodos más cortos y más sencillos.

Mini-Consejos (“Minis”) (Diálogo en Parejas)

Un método para hacer esto y que permite al equipo moverse con el programa de trabajo sin gastar demasiado tiempo se llama “*Minis*”. Divide a los participantes en parejas. Dales la instrucción de que cada persona tendrá cinco minutos para decir lo que quiera sobre lo que está pasando en el taller. No gastes tiempo estructurando la experiencia. Deja que los participantes hablen como quieran, solo asegura que cada persona hable y se sienta escuchada por su pareja. Cuando ambos hayan hablado y escuchado, regresa al círculo y platica brevemente lo necesario.

Tiempo sin Interrupción en Grupos

Algunos ejercicios son capaces de evocar emociones fuertes y preocupantes en los participantes, entonces puede haber la necesidad de cerrar el diálogo que ha surgido. En este caso, sigue una de las siguientes opciones:

1. Une el grupo y da a cada persona la oportunidad para hablar, sin evaluación o respuesta de los demás, sobre lo que parece ser lo más importante acerca de los temas surgidos de los ejercicios. Permite que la gente hable el tiempo que necesite, para que pueda desahogarse.
2. Divide a los participantes en grupos pequeños y sigue el mismo procedimiento que arriba. Regresa al grupo grande y pide voluntarios para reportar sobre lo que sucedió en los grupos pequeños.

SECCIÓN B

PROGRAMAS DE TRABAJO

Introducción

Formato del Taller Avanzado

Guía para Preparar un Programa de Trabajo

Hoja de Trabajo para Programas

Guía de Planeación

Tiempos Aproximados para Ejercicios

INTRODUCCIÓN

Formato del Taller del Segundo Nivel (Avanzado)

(Introduction - Format of the Second Level Workshop)

Los Talleres Avanzados en el Proyecto Alternativas a la Violencia (PAV) tienen un formato estándar:

Parte I. Crear Comunidad, Poner Metas y Decisión en Grupo

El éxito de cualquier taller del PAV depende en gran parte de la creación de una comunidad dentro del grupo de participantes. La gente necesita conocerse y sentirse cómoda trabajando junta. También necesita recuperar un sentido de algunos de los pensamientos y experiencias que tuvieron en su Taller Básico. Normalmente, no todos los participantes habrán tomado el mismo Básico. Algunos se conocerán, otros serán extraños. La creación de comunidad, entonces, lejos de ser omitida, debe recibir toda la atención posible.

También se necesita reintroducir el concepto del Poder que Transforma. Es la base para este taller, como lo era en el Básico. La gente ampliará su percepción del concepto durante el taller. Como respirar, no tiene que ser parte de la conciencia todo el tiempo, pero no se puede ausentar.

Los participantes estarán buscando profundizar sus metas individuales y pensando en explorar algunas que parecen importantes para ellos mismos para este taller. Después, trabajarán para juntarlas con las metas de otros. El grupo llegará a una decisión sobre un tema, o conjunto de temas, que será el enfoque de la segunda parte del taller. La experiencia de tomar una decisión en grupo, en alguna manera, involucra a todos, siendo una parte importante de esta sección.

En algunos casos, el tema de enfoque habrá sido decidido con antelación. En este caso, el equipo todavía tendrá que ayudar a la gente a explorar sus metas dentro del tema.

Parte II. Tema de Enfoque Elegido por el Grupo

El grupo elegirá un tema sobre el cual se hará un esfuerzo mayor (normalmente tres sesiones). Este tema normalmente es uno que impide la no-violencia; algo que tiene significado y que crea dificultades para el grupo, como la ira, el miedo, el poder, la comunicación, las relaciones entre hombres y mujeres, entre otros. La lista de temas de enfoque ha crecido y todavía está creciendo en respuesta a las necesidades de los grupos de talleres del PAV.

Se puede elegir el tema de enfoque para el taller de varias maneras: con una Acogida; con uno de los cuatro ejercicios llamados “Elegiendo el Tema de Enfoque” o “Consenso: Un Proceso de Cinco Ejercicios”, todos se encuentran en la sección Ejercicios y Técnicas; o por el equipo antes del inicio del taller. Esta última opción puede ser útil si es un taller del segundo nivel con participantes quienes ya han participado en un taller de este nivel.

Es importante tener una meta o tema para cada sesión del taller para darle una secuencia a los ejercicios que lleva a los participantes, con conocimiento y entendimiento, a confrontar los asuntos relacionados con el tema de enfoque. El ejemplo de programa de trabajo que aquí ofrecemos contiene una meta sugerida para cada sesión. ***Es de ayuda utilizar la penúltima sesión como una etapa de curación o resolución.*** Se usa la última sesión para resumir y cerrar el taller.

GUÍA PARA PREPARAR UN PROGRAMA DE TRABAJO

(Guidelines to Agenda Writing)

Como todos sabemos de nuestra experiencia con el Taller Básico, cada grupo es diferente, cada equipo es diferente, cada taller toma su propia vida. Los programas de trabajo del PAV, más allá de estar escritos en piedra, deberían ser escritos sobre el agua. Deben ser fluidos, cambiando su flujo para responder a las necesidades del grupo. Los Talleres Avanzados ofrecen una oportunidad para esta respuesta fluida.

Existen varias maneras para el desarrollo de un Taller del Segundo Nivel. Primero, algunos facilitadores eligen un tema de enfoque antes del inicio del taller permitiendo a voluntarios inscribirse si el tema es de su interés. Con más frecuencia es el grupo que elige el tema de enfoque.

Las páginas siguientes contienen un **EJEMPLO DE UN PROGRAMA DE TRABAJO** para un taller donde el grupo elige el tema de enfoque. Este ejemplo fue diseñado para ser copiado y llenado mientras el taller avanza. Después del ejemplo de un programa de trabajo hay una **GUÍA DE PLANEACIÓN**, la cual contiene sugerencias apropiadas para una variedad de temas de enfoque.

Claro, los facilitadores con bastante experiencia podrán adaptar estas sugerencias de maneras creativas, incluyendo el desarrollo de acuerdos comunitarios por el grupo, incluyendo al grupo completo en el ejercicio En Común o usando el Frasco de Frijoles como un ejercicio de consenso sin que los facilitadores tengan la respuesta “correcta”. Sección D, ver *Consenso: un Proceso de Cinco Ejercicios*. Se alienta el uso de la creatividad ya que a través del tiempo la experiencia con el taller desarrolla confianza.

Los lineamientos siguientes pueden ser útiles para mantener las cosas funcionando eficientemente:

- La técnica básica para construir un programa de trabajo para un Taller del PAV del Segundo Nivel es incluir en cada sesión algunos de los ingredientes básicos del PAV: afirmación, comunidad, comunicación, etcétera, creciendo con el avance del taller.
- Mantén el programa avanzando con el flujo de los sentimientos, problemas y crecimiento del grupo. Esto significa que:
 - a) El programa de cada sesión debería ser preparado a la luz de la evaluación del grupo de la sesión anterior, y debería responder a preocupaciones, problemas, o quejas expresadas o implicadas en esta evaluación.
 - b) El equipo debería preparar el terreno para un ejercicio que tiende a ser emocionalmente fuerte o “pesado” aplicando ejercicios que son más leves, introductorios, y/o afirmando.
 - c) No se debe programar ningún ejercicio “fuerte” de tal manera que el grupo esté en un espacio incómodo de emoción al final de la sesión. Permite suficiente tiempo para tratar cualquier emoción que haya surgido.
 - d) Ninguna actividad en el programa es tan importante que no se deba sacrificar para acomodar un asunto o preocupación que surja, no importando que tan inesperada, de importancia inmediata o seria sea para el grupo. Es la tarea del equipo ayudar el grupo a tratar cualquier tema que requiera, y no para imponer su programa planeado. Forzar al grupo a aceptar un programa de trabajo es una receta para el fracaso.
 - e) Una buena planeación incluye la contemplación de dinámicas de “relleno”. A veces un ejercicio que se espera tome 30 minutos solamente ocupa 20. Siempre ayuda la planeación para desviaciones en el programa.
 - f) Toma en cuenta que un grupo en un Taller Avanzado probablemente ha sido empoderado suficiente con su experiencia anterior del PAV que sentirá el derecho tomar más el cargo del taller. Esto se puede manifestar como una insurrección, pero déjala ocurrir. Es una experiencia de crecimiento, y significa que el PAV está funcionando.

HOJA DE TRABAJO PARA PROGRAMAS

(Agenda Worksheet)

TALLER AVANZADO

Nombre _____ Fecha _____

SESIÓN 1: CREAR COMUNIDAD

Bienvenida y una breve presentación del equipo de facilitadores

Charla de Apertura: *(incluyendo una explicación de cómo este taller es diferente del Taller Básico)*

Revisión del Programa

Presentación de Participantes: Mi nombre y algo que he usado o pensado del Taller Básico

Acuerdos Comunitarios: *(revisa los del Básico y ábrelos a sugerencias adicionales)*

Mi Nombre Adjetivo (o Nombre y Gesto) y Por Que lo Escogí

Alegre:

Ejercicio para Crear Comunidad:

Evaluación

SESIÓN 2: REINTRODUCIR EL PODER QUE TRANSFORMA Y ELEGIR EL TEMA DE ENFOQUE

Revisión del Programa

Acogida: Algo que quiero obtener de este taller es...

Revisión del Poder que Transforma *(ver el Poder que Transforma en este Taller en la Sección PT)*

Ejercicio: *(Reflexión Guiada u otro ejercicio para abrir el reconocimiento del poder de elegir, metas)*

Alegre:

Ejercicio para elegir el Tema de Enfoque *(ver ejercicios bajo Eligiendo el Tema de Enfoque)*

Evaluación

Nota: si necesitas ejercicios cortos para las dos primeras sesiones, consulta los ejercicios bajo lluvias de ideas y consenso.

SESIÓN 3: CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN DEL TEMA DE ENFOQUE - ¿CÓMO ME AFECTA A MI?

Revisión del Programa

Acogida: *(algo relacionado con el tema de enfoque elegido)*

Ejercicio:

Ejercicio:

Alegre:

Ejercicio:

Evaluación

Sugerencias para la Sesión 3: Lluvias de Ideas, Poniéndose en Contacto, Círculos Concéntricos, Escucha.

SESIÓN 4: EXPERIMENTAR EL TEMA DE ENFOQUE

Revisión del Programa

Acogida:

Ejercicio:

Alegre:

Ejercicio:

Evaluación

Sugerencias para la Sesión 4: Incluye un ejercicio más profundo de experiencia, como Máscaras, Esculturas, Puntos, Díselo al Mundo, Percepciones Basadas en Conocimientos Parciales.

SESIÓN 5: INTEGRAR EL TEMA DE ENFOQUE / HACER CONEXIONES

Revisión del Programa

Acogida:

Ejercicio:

Ejercicio:

Alegre:

Ejercicio:

Evaluación

Sugerencias para la Sesión 5: Sociodramas, Escaleras, Vamos a Nadar, Rompecabezas, Figura de Hechos/Sentimientos.

SESIÓN 6: APLICACIÓN A MI VIDA—RESOLUCIÓN DE ASUNTOS PERSONALES Y EMPATÍA

Revisión del Programa

Acogida:

Ejercicio:

Ejercicio:

Alegre:

Ejercicio:

Introducir los Pósteres o las Hojas de Afirmación para ser colocadas y trabajadas durante los descansos

Evaluación

Sugerencias para la Sesión 6: Revisión de Mensajes Yo, En Sus Zapatos, Alfombra Mágica, Clarificación de Valores, Plática sobre la Empatía, si no la has usado con Díselo al Mundo.

SESIÓN 7: RESUMEN, REFLEXIÓN, REAFIRMACIÓN

Revisión del Programa

Acogida:

Ejercicio:

¿Qué sigue?

Terminar los Pósteres o las Hojas de Afirmación

Evaluación, Graduación, Cierre de Afirmación

Sugerencias para la Sesión 7: Líneas de Vida, Metas/Prioridades segunda parte, Alfombra Mágica, Contrato Conmigo Mismo.

GUÍA DE PLANEACIÓN

(Planning Guide)

EJERCICIOS PARA LAS PRIMERAS SESIONES

Creación de Comunidad

Círculos Concéntricos
En Común
Entrevista de Tres Preguntas
Mi nombre es y me gusta ...
(Acogidas – Sección G)
Nombre Adjetivo y Gesto
(Alegres – Sección G)

Revisión del PT

Círculo del PT – En Reversa
Círculo del PT – Experiencias
Poder que Transforma – Cuartos
Transformando a Nosotros

Opciones y Valores

Clarificación de Valores
Elijiendo Temas de Enfoque
Opciones
¿Qué Hay en Mi Círculo?

EJERCICIOS PARA DESPUÉS DE LA 2ª SESIÓN

Para Cualquier Tema de Enfoque

Al Otro Lado
Biografías
Calcomanías
Carta a Mí Mismo
Círculos Concéntricos
Clarificación de Valores
¿Cómo Te Sientes Cuando...?
Compartiendo Fotografías
Creencias de la Vida
Cruzando Barreras

DaVinci en Grupo
Ejercicios de Consenso
Escribiendo Diarios
Escribiendo Preguntas Reflexivas
Figura de Hechos/Sentimientos
La Imagen Perfecta
Una Imagen Vale Mil Palabras
Inclusión
Líneas de Vida
Lluvias de Ideas

Lluvias de Ideas: Gráfico Red
Meditación Guiada
Noticias y Buenas.... (Acogidas - Sección G)
Pecera
Piensa y Escucha
Poniéndose en Contacto
Reflexión Guiada

Autoestima

Afirmaciones Susurradas/Círculo del Perdón
Alfombra Mágica
Asertividad
Contrato Conmigo Mismo para el Futuro
Duelo
Enfrentando con Cariño

Espacio Personal
Humano a Humano
Imágenes Corporales
Líneas de Vida
Meditación Guiada
Menosprecios
Mensajes Yo
Preceptos de la Niñez y la Vida

Percepciones Basadas en Información Parcial
Proceso de Reconocimiento
Proyección
Puntos
¿Quién Dice que Soy?
Resolución de Problemas: Meta-Deseo
Tres Preguntas sobre la Oposición

Comunicación

Asertividad
Construcción Paralela
Desde Otro Punto de Vista
Diálogo Claremont
Dijiste / Dije
Enfrentando con Cariño
En Sus Zapatos
Escaleras
Escucha Activa
Escucha en Cuatro Partes

Escucha y Mensajes Yo Combinados
Espacio Personal
Gatillos
Inclusión
Máscaras
¿Me Permites Compartir algo...?
Mensajes Yo
Percepciones Basadas en Información Parcial
Perro de Construcción

Preceptos de la niñez y la Vida
Proceso de Reconocimiento
Puntos
Quiero/Quiero
Resolución de Problemas: Meta-Deseo
Rompecabezas
Rumores (Alegres - Sección G)
Todos Abordo
Vamos a Nadar

Empatía

Anatomía de una Disculpa
Desde Otro Punto de Vista
Díselo al Mundo

Empatía
En Sus Zapatos
Humano a Humano

Proyección
Teatro de Cuentos de Hadas

Estereotipos

Desde Otro Punto de Vista
Díselo al Mundo
En Sus Zapatos
Esculturas

Jalón del Poder
Máscaras
Percepciones Basadas en Información Parcial

Puntos
¿Quién Dice que Soy?
Teatro de Cuentos de Hadas
Tres Preguntas sobre la Oposición

Etiquetas Una Imagen Vale Mil Palabras	Poniéndose en Contacto Proyección	Vamos a Nadar
Ira Duelo En Sus Zapatos Escaleras Esculturas Explorando las Raíces de la Ira Gatillos	Imágenes Corporales Máscaras Menosprecios Mensajes Yo Preceptos de la Niñez y la Vida Procesando Ira	Proyección Rumores (Alegres – Sección G) Tres Preguntas sobre la Opresión Variación de Escaleras – Ira
Miedo Círculos Concéntricos Espacio Personal	Extraterrestres (usando miedo) Imágenes Corporales	Poniéndose en Contacto Variación Escaleras – Miedo
Perdón Afirmaciones Susurradas/Círculo del Perdón Alfombra Mágica Cuadros del Perdón	Desde Otro Punto de Vista Duelo En Sus Zapatos Menosprecios	Perdón Preceptos de la Niñez y la Vida Reflexión Guiada sobre el Perdón Tres Preguntas sobre la Opresión
Planeando para el Futuro Asertividad Clarificación de Valores Contrato Conmigo Mismo para el Futuro Duelo	Eligiendo un Tema de Enfoque - Metas/Prioridades, Parte 2 Enfrentando con Cariño En Sus Zapatos Espacio Personal	Gatillos Humano a Humano Menosprecios Mensajes Yo Mi Potencial Resolución de Problemas: Meta-Deseo
Poder Asertividad Contrato Conmigo Mismo Enfrentando con Cariño Esculturas Espacio Personal	Inversión de Poder Jalón de Poder Máscaras Preceptos de la Niñez y la Vida Puntos	Símbolos del Poder Territorio Tres Preguntas sobre la Opresión Vamos a Nadar
Poder Que Transforma Asertividad Círculo del PT: Experiencias Contrato Conmigo Mismo para el Futuro Duelo	Enfrentando con Cariño Espacio Personal Humano a Humano Imágenes Corporales Jalón de Poder	Mensajes Yo PT en Cuartos Puntos Resolución de Problemas: Meta-Deseo Transformando a Nosotros
Relaciones Asertividad Contrato Conmigo Mismo para el Futuro Desde Otro Punto de Vista Dijiste / Dije Duelo Enfrentando con Cariño En Sus Zapatos Escucha Activa Esculturas	Espacio Personal Figura de Hechos / Sentimientos Gatillos Humano a Humano Inversión del Poder Jalón de Poder Máscaras Mensajes Yo Menosprecios	Percepciones Basadas en Información Parcial Preceptos de la Niñez y la Vida Proceso de Reconocimiento Proyección Puntos Quiero / Quiero Resolución de Problemas: Meta-Deseo Tres Preguntas sobre la Opresión
Resolución de Conflictos Dijiste / Dije Duelo Enfrentando con Cariño En Sus Zapatos Escaleras Escucha Activa	Esculturas Espacio Personal Gatillos Humano a Humano Máscaras Mensajes Yo	Puntos Proyección Resolución de Problemas: Meta-Deseo Territorio Tres Preguntas sobre la Opresión Vamos a Nadar

TIEMPOS APROXIMADOS PARA EJERCICIOS – En Orden Alfabético

(Approximate Exercise Times - Alphabetically)

Adicción a Rencores	30	Extraterrestres	30
Afirm. Susurradas-Círculo del Perdón	30	Figura de Hechos / Sentimientos	30
Agendas Escondidas	10	Gatillos	30-40
Alfombra Mágica	30-45	Humano a Humano	30-40
Al Otro Lado	30	La Imagen Perfecta	30
Anatomía de una Disculpa	30	Una Imagen Vale Mil Palabras	40
Asertividad	40	Imágenes Corporales	15
Biografías	60	Inclusión	60-90
La Bolsa	15	Inversión del Poder	90
Calcomanías	30	Jalón del Poder	10
Carta a Mí Mismo	10-30	Juego del Poder	30-45
Círculo del PT – Experiencias	30-45	Líneas de Vida	30
Círculo del PT en Reversa	30	Lluvias de Ideas con Gráficas Red	15-20
Círculos Concéntricos	30-40	Lluvias de Ideas-el Estallo de la Violencia	20-30
Círculos Concéntricos/Escucha/Reflexión	35	Lluvias de Ideas-Sugerencias de Temas	15-30
Clarificación de Valores	60	Máscaras	60-90
¿Cómo te Sientes Cuando...?	15	Meditación Guiada	5
Compartiendo Fotografías	20-40	Menosprecios	30-60
Consenso Compartiendo Fotografías	30	Mensajes Yo - ¡No te Rindas!	30
Consenso El Día Perfecto	30	¿Me Permites Compartir Algo Contigo?	30-45
Consenso Ejercicios Cortos	15	Mi Potencial	20-30
Consenso Frasco de Frijoles	40	Negociando con Valores	15-20
Consenso Proceso de Cinco Ejercicios	180	Obstáculos a la Comunicación	30-40
Consenso Tienes que Tener un Corazón	45	Opciones	30
Consenso Triángulos	30	Pecera	30
Consenso Usando el PT	90	Percepciones Basadas en Inf. Parcial	40
Construcción Paralela	20-30	Perdón	30
Contrato Conmigo Mismo para el Futuro	60	Perro de Construcción	40-50
Creencias de la Vida	20	Piensa y Escucha	20-40
Cruzando Barreras	30-45	Poder que Transforma – Cuartos	30-45
Cuadros del Perdón	40	Poniéndose en Contacto	60
DaVinci en Grupo	45-60	Preceptos de la Niñez y de la Vida	30
Definiciones	30	Procesando Ira	30
Desde Otro Punto de Vista	30	Proceso de Reconocimiento	30-40
Dijiste / Dije	60-70	Proyección	60
Díselo al Mundo	60	Puntos	30
Disolviendo Ira	30	¿Qué Hay en mi Círculo?	30
Duelo	45	¿Quién Dice que Soy?	20
Elegiendo el Tema de Enfoque con Acogida	15	Quiero / Quiero	30-60
Elegiendo el Tema de Enf.: Metas/Prioridades	20	Reflexión Guiada – PAV	30
Elegiendo el Tema de Enf.: Consenso	30-45	Reflexión Guiada – Perdón	15
Empatía	60	Reflexión sobre Relaciones	30-40
En Común	15-20	Resolución del Conflicto Facilitada	40
En sus Zapatos	30-40	Resolución de Problemas Meta-Deseo	30
Enfrentando con Cariño	135	Rompecabezas	40
Entrevista de Tres Preguntas	30	Símbolos del Poder	40-60
Escaleras	20-30	Teatro de Cuentos de Hadas	30-40
Escribiendo Preguntas Reflexivas	45-60	Territorio	15
Escucha Activa	30-40	Todos Abordo	30-45
Escucha en Cuatro Partes	45-60	Transformando a Nosotros	30
Escucha/Mensajes Yo Combinados	120	Tres Preguntas sobre la Opresión	40-60
Esculturas	60-90	Vamos a Nadar	60-90
Espacio Personal	10	Variación de Escaleras – Ira	45
Etiquetas	30	Variación de Escaleras – Miedo	30
Explorando las Raíces de la Ira	60-180		

TIEMPOS APROXIMADOS PARA EJERCICIOS – En Minutos

(Approximate Exercise Times - By Minutes)

5	Meditación Guiada	30-40	En sus Zapatos
10	Agendas Escondidas	30-40	Escucha Activa
10	Espacio Personal	30-40	Gatillos
10	Jalón del Poder	30-40	Humano a Humano
10-30	Carta a Mí Mismo	30-40	Obstáculos a la Comunicación
15	La Bolsa	30-40	Proceso de Reconocimiento
15	Cómo te Sientes Cuando...?	30-40	Reflexión sobre Relaciones
15	Consenso Ejercicios Cortos	30-40	Teatro de Cuentos de Hadas
15	Eligiendo el Tema de Enfoque con Acogida	30-45	Alfombra Mágica
15	Imágenes Corporales	30-45	Círculo del PT – Experiencias
15	Reflexión Guiada – Perdón	30-45	Cruzando Barreras
15	Territorio	30-45	Eligiendo el Tema de Enfoque por Consenso
15-20	En Común	30-45	Juego del Poder
15-20	Lluvias de Ideas con Gráficas Red	30-45	Me Permites Compartir Algo Contigo?
15-20	Negociando con Valores	30-45	Poder que Transforma: Cuartos
20	Creencias de la Vida	30-45	Todos Abordo
20	Eligiendo el Tema de Enfoque-Metas/Prioridades	30-60	Menosprecios
20	¿Quién Dice que Soy?	30-60	Quiero / Quiero
20-30	Construcción Paralela	35	Círculos Concéntricos/Escucha/Reflexión
20-30	Escaleras	40	Asertividad
20-30	Lluvia de Ideas – el Estallo de la Violencia	40	Consenso Frasco de Frijoles
20-30	Mi Potencial	40	Cuadros del Perdón
20-40	Compartiendo Fotografías	40	Una Imagen Vale Mil Palabras
20-40	Piensa y Escucha	40	Percepciones Basadas en Información Parcial
30	Adicción a Rencores	40	Resolución de Conflicto Facilitada
30	Afirmaciones Susurradas-Círculo del Perdón	40	Rompecabezas
30	Al Otro Lado	40-50	Perro de Construcción
30	Anatomía de una Disculpa	40-60	Símbolos del Poder
30	Calcomanías	40-60	Tres Preguntas sobre la Opresión
30	Círculo del Poder que Transforma en Reversa	45	Consenso Tienes que Tener un Corazón
30	Consenso El Día Perfecto	45	Duelo
30	Consenso Compartiendo Fotografías	45	Variación de Escaleras – Ira
30	Consenso Triángulos	45-60	DaVinci en Grupo
30	Definiciones	45-60	Escribiendo Preguntas Reflexivas
30	Desde Otro Punto de Vista	45-60	Escucha en Cuatro Partes
30	Disolviendo Ira	60	Biografías
30	Entrevista de Tres Preguntas	60	Clarificación de Valores
30	Etiquetas	60	Contrato Conmigo Mismo para el Futuro
30	Extraterrestres	60	Díselo al Mundo
30	Figura de Hechos/Sentimientos	60	Empatía
30	La Imagen Perfecta	60	Poniéndose en Contacto
30	Líneas de Vida	60	Proyección
30	Mensajes Yo - ¡No te Rindas!	60-70	Dijiste / Dije
30	Opciones	60-90	Esculturas
30	Pecera	60-90	Inclusión
30	Perdón	60-90	Máscaras
30	Preceptos de la Niñez y de la Vida	60-90	Vamos a Nadar
30	Puntos	60-180	Explorando las Raíces de la Ira
30	¿Qué Hay en mi Círculo?	90	Consenso Usando el Poder que Transforma
30	Resolución de Problemas – Meta-Deseo	90	Inversión del Poder
30	Reflexión Guiada – PAV	120	Escucha/Mensajes Yo Combinados
30	Procesando Ira	135	Enfrentando con Cariño
30	Transformando a Nosotros	180	Consenso Proceso de Cinco Ejercicios
30	Variación de Escaleras – Miedo		

SECCIÓN C

PODER QUE TRANSFORMA

El Poder que Transforma en este Taller

El Poder que Transforma: Sobre la Violencia

Plática sobre el Poder que Transforma

Plática Corta sobre el Poder que Transforma

**El Poder que Transforma – Que es lo que lo hace
funcionar**

El Círculo del Poder que Transforma

**Guías del Poder que Transforma Relacionados con
el Círculo del PT**

**Plática sobre el Poder que Transforma Usando el
Círculo del PT**

Indicadores del Poder que Transforma

Guías para Abrirse al Poder que Transforma

EL PODER QUE TRANSFORMA

En Este Taller

(Transforming Power - In This Workshop)

El concepto del Poder que Transforma fue introducido en el Taller Básico. Es importante seguir construyendo sobre este concepto. No hay dos personas que lo perciban en la misma manera. El equipo necesita permitir el desarrollo del entendimiento de todos, y tratar de no imponer uniformidad, pero al mismo tiempo, no permitir que se distorsione el concepto (un balance delicado y difícil de mantener). *Mantén el concepto vivo durante el taller.* Posibles métodos:

Antes del taller:

Prepara fichas con una definición del Poder que Transforma y las Guías del PT que pueden ser leídas fácilmente. Coloca estas hojas en el salón, para poder hacer referencia durante el taller.

Junta citas relacionadas con el Poder que Transforma y colócalas y/o úsalas de otra manera.

Junta un juego de pósteres o imágenes que demuestren el Poder que Transforma. Colócalos en las paredes o mesas o distribúyelos.

Junta **historias** relacionadas con el Poder que Transforma y úsalas.

Durante el Taller:

Temprano en el taller, haz un ejercicio fuerte que se enfoque en el Poder que Transforma. (Ejemplos incluyen: **Transformando a Nosotros, Círculo del Poder que Transforma - Experiencias, Círculo del Poder que Transforma en Reversa, Poder que Transforma en Cuatros**)

La sección sobre el Poder que Transforma contiene sugerencias para pláticas sobre el PT. Hazlas breves.

Acogidas:

 Mi entendimiento del Poder que Transforma es . . .

 Explicaría el Poder que Transforma a un niño diciendo . . .

Ejercicio Escucha o Compartiendo en Parejas:

 La Guía del PT más fácil para mí es . . . y porque . . .

 La Guía del PT más difícil para mí es . . . y porque . . .

Reparte tarjetas del PT u hojas de guía. Haz referencia a ellas durante los sociodramas u otros ejercicios apropiados.

Al final de cada ejercicio, haz la siguiente pregunta:

 ¿Cuál/Cuáles Guía(s) del PT fueron ilustradas con este ejercicio? O

 ¿Cuál Guía del PT puede ayudar con (cualquier reto que se presentó en / surgió del ejercicio)?

Realiza un Diálogo Claremont o Pecera sobre el tema (particularmente valioso si hay un problema o argumento).

Usa Compartiendo Fotografías enfocándose en el Poder que Transforma.

Pide al grupo escribir preguntas sobre el Poder que Transforma, o reparte las *Preguntas* preparadas.

Considera el PT como un tema de enfoque.

EL PODER QUE TRANSFORMA: SOBRE LA VIOLENCIA

(Transforming Power: On Violence)

Ya que estamos buscando una alternativa a la violencia, nos es útil tener un entendimiento de las dinámicas de la violencia primero. La mayoría de la violencia estalla como una reacción espontánea y no una acción planeada.

Quisiera contar con su cooperación para una pequeña demostración. Primero, quiero que se presenten a sus vecinos de ambos lados. Ahora, quisiera pedirles poner su mano derecha sobre el hombro izquierdo de la persona sentada a su derecha.

¿Cómo se sintió la mano sobre el hombro? Probablemente decidiste cómo reaccionar a la mano sobre tu hombro en un instante. Puede que hayas sentido un estremecimiento de miedo o un toque de amabilidad.

Probablemente hubo dos factores en tu reacción a la mano sobre tu hombro:

1. ¿Qué tanto confías en tu vecino?
2. ¿Cómo te sientes sobre tu mismo?

Enfoques del PAV sobre cómo desarrollar la confianza y la autoestima

Si tu vecino mostró algo de confianza contigo por la manera en que él o ella se presentó, probablemente interpretarás la mano sobre tu hombro como una señal de amistad y no como una amenaza.

El segundo factor es cómo te sientes sobre tu mismo. Si tu actitud interior es de miedo e impotencia y baja autoestima, entonces podrías interpretar cualquier mano sobre tu hombro como una amenaza. Hay momentos cuando todos nos sentimos impotentes. Nos sentimos especialmente impotentes cuando estamos encarcelados. Hasta la mano de un amigo cercano te puede llevar a la violencia.

El PAV ofrece alternativas al sentido de impotencia

Mucha de la violencia viene de este sentir interior de impotencia. Todos necesitamos algún sentido del poder. Encontramos muchas maneras para superar este sentido de impotencia. (Pide al grupo sugerir maneras positivas y negativas para que la gente llegue a ser poderosa.)

Existen muchas maneras positivas para llegar a ser poderoso. Algunas personas se hacen poderosas a través del desarrollo de su fuerza física: hacen ejercicio; levantan pesas. También mejoran su autoestima al mismo tiempo.

La educación es otra manera para llegar a ser poderoso. Desarrollar habilidades de liderazgo también es una manera para llegar a ser más poderoso. Llegar a ser un facilitador del PAV es una manera para desarrollar un sentido del poder y la autoestima. Otros se hacen poderosos a través del lenguaje y la comunicación. Desarrollan sus habilidades intelectuales.

Otros eligen maneras negativas para hacerse más poderosos. Esto puede ser haciendo menos a otros. O pueden hacerlo adquiriendo una pistola u otra arma. Las armas no son nada más que una manera para superar un sentido de impotencia.

El PAV ofrece otra alternativa para llegar a ser poderoso. El PAV busca remplazar este sentir interior de impotencia que todos tenemos, a veces, con un sentir del poder interior, lo cual cualquier persona puede obtener. Llamamos esto el Poder que Transforma. Este es nuestro poder espiritual y nuestro poder de fuerza moral. Este es el concepto clave en todos los Talleres del PAV y platicaremos sobre esto con más detalle durante el taller.

El programa del PAV se trata del crecimiento y cambio personal y poniéndonos en contacto con nuestro Poder que Transforma.

PLÁTICA SOBRE EL PODER QUE TRANSFORMA

(Transforming Power Talk)

Esta es una manera para entender el Poder que Transforma

En el núcleo de cada ser humano hay una joya, una chispa resplandeciente de lo divino.

Este es el núcleo verdadero de cada persona, la base, el centro.

Y cuando este núcleo resplandeciente brilla en toda su gloria, llega más allá de la persona para iluminar todo a su alrededor, para conectar con todo y con todos.

Desafortunadamente, en todo ser humano, esta joya de luz está cubierta con muchas capas de basura. Nuestros miedos e inseguridades, nuestro dolor y nuestras paredes defensivas tapan la joya y opacan su resplandor.

Nuestros prejuicios y nuestro orgullo no permiten que esta luz brille.

Nuestros egos estrechos nos dicen que la basura, y no la joya, es quienes somos.

Pero es importante recordar que no importa cuántas capas de basura tapen la joya, la joya misma nunca se opaca. Adentro de la cáscara de oscuridad, sigue brillando tan fuerte como nunca, y de vez en cuando sale por una grieta.

La basura puede esconder la luz, pero nunca la puede extinguir.

El Poder que Transforma . . .

... es esta fuerza en el universo que puede quemar la basura. Y siempre se empieza desde adentro. No puedo quemar la basura que esconde tu joya. Lo que puedo hacer es permitir que el Poder que Transforma haga su trabajo adentro de mí, quemar las capas del miedo y perjuicio y el dolor que esconde mi núcleo que brilla y luego puedo dejar que mi luz ilumine como una invitación para que tú hagas lo mismo.

Cuando puedo liberar mi alma de las capas de basura que la tapan (lo cual debo de hacer día con día – porque el vivir en este mundo tiende a poner capas nuevas cada hora) y permito a la luz brillar, esta luz se extiende a los que me rodean y busca su espejo en su alma: extendiéndose – y con ésta extensión, la joya adentro del alma de la otra persona responde, a través de toda la basura, y se extiende de regreso.

Siendo conectado . . .

... es el estado verdadero de ser humano. El **Poder que Transforma** es esta fuerza en el universo que nos muestra cómo hacerlo.

EL PODER QUE TRANSFORMA – PLÁTICA CORTA

(Transforming Power Short Talk)

Existe un poder que trabaja a través de y entre nosotros – un poder transformativo que puede cambiar una situación destructiva en una cooperativa. Lo llamamos el Poder que Transforma. Es el núcleo del PAV. Para estar abierto a este poder interior y exterior, nuestro propósito debe ser moralmente correcto. Cada persona tiene una sabiduría interior y sabe que es lo correcto y que quiere hacer lo correcto. Se le puede evocar, como dijo el Dr. Martín Luther King, Jr.. Hay leyes de la armonía que funcionan en el mundo. Mientras actuamos, pensamos y hablamos en armonía con ellas, logramos la armonía en nuestro mundo en las relaciones con otras personas.

El Poder que Transforma tiene cuatro principios básicos:

1. Todos tenemos una bondad interior. Reconocemos que a veces las acciones y palabras son equivocadas, erróneas, o violentas. La gente en sí es buena. Se necesita separar la persona de la conducta. Hay bondad adentro. Búscala. Encuéntrala. Esto nos enseña el judaísmo, el cristianismo, y el islamismo.
2. Podemos empezar por reconocer que una reacción violenta es solo **una manera** para responder a un conflicto. En alguna parte, dentro de cada conflicto, existe la posibilidad para una solución no-violenta. Quizás esté escondida. Todos conocemos a personas con actitudes negativas que tienen experiencias negativas; y todos conocemos a personas con actitudes positivas que tienen más experiencias positivas. La actitud y la expectativa ponen el escenario. Si decimos, “espera lo mejor”. Entonces, es más probable que esto suceda.
3. Para cambiar una situación de manera positiva, tenemos que empezar con nosotros mismos, nuestras actitudes, creencias, manera de hablar, tono de voz, y conducta. Alguien en un taller comentó que tendría que ir a la Agencia de Adopciones para adoptar una nueva actitud. Cuando seguimos la ley universal de “lo bueno incita lo bueno” empezará.
4. La resolución de conflictos sin violencia es una habilidad. Se mejora con la práctica y la persistencia optimista. Requiere de valentía y hasta puede ser riesgosa, pero no más que la violencia misma. Reconoce tanto tus derechos como los derechos de otros. Busca donde se juntan los derechos y valores de los adversarios con los tuyos, y encontrarás tierra común. Puede haber una solución de ganar-ganar – sin que nadie pierda.

El término “no-violencia” no significa ser sumiso ni pasivo. Es una manera de actuar activa que requiere tomar riesgos. Con la violencia, sabes que habrá dolor y sufrimiento, mientras con la no-violencia existe la posibilidad de que no haya dolor ni sufrimiento, y si lo hay, puede ser muy reducido. También es una manera asertiva; es de no dejar que alguien tome la ventaja contigo. Tus derechos merecen ser respetados y tienes la capacidad de exigirlos.

Ejemplos:

- **Una actitud de buena voluntad hacia otros:** Piensa positivamente de otros. A todos nos afectan las vibraciones negativas / positivas, (ej. cuando conoces a alguien por la primera vez y te sientes bien o incómodo con él/ella). Por ejemplo, a Jerry Jampolsky le ofrecieron los últimos lugares para un vuelo sobre-venido y el agente le dijo que era porque Jerry había sido tan amable con él. Lo que Jerry hizo fue sentarse en un rincón sin hacer ningún contacto con el agente, quien en ese momento estaba siendo hostigado por más de 50 aspirantes pasajeros. Todo lo que hizo Jerry fue pensar positivamente del agente.
- **Tomando riesgos:** Una pareja estaba peleando dentro de un departamento cercano. Ann tocó la puerta para preguntar si todo estaba bien. El hombre contestó que sí. Tiempo después, él encontró a Ann en el pasillo y le dijo que trataría bien a su esposa de allí en adelante.
- **Sorpresa:** Al escuchar pasos detrás de ella en el Parque Central de Nueva York, Marge Swann volteó y dijo, “Ay, qué bueno que apareciste; me duelen mis brazos de cargar estos libros. “¿Podrías cargarlos por mí?”, ella dijo dejándole los libros. Sorprendido, los agarró. Al llegar al otro lado del parque, Marge retomó los libros, diciendo, “Muchísimas gracias por ayudarme”. Le respondió, “Señora, esto no es lo que planeaba”. (La sorpresa y el llamado a su lado bueno.)

EL PODER QUE TRANSFORMA - ¿QUÉ ES LO QUE LO HACE FUNCIONAR?

(Transforming Power - What Makes It Work?)

- Razonar con otros y escuchar cuando razonan conmigo.
- Tener compasión para la otra persona.
- Pensar – en los posibles resultados de mis acciones.
- Conocerme a mí mismo – mis valores, mis fortalezas y mis debilidades.
- Tener sentimientos positivos sobre mí mismo.
- Comunicar con claridad – después de buscar la verdad de mi posición dentro de mí mismo.
- Tener fe y confianza en que el PT funcionará para mí.
- Entender que pueden haber otras maneras para resolver problemas.
- Ser flexible en negociar soluciones.
- Traer el poder moral a la jugada.
- Estar dispuesto a buscar una solución de ganar-ganar.
- Ver una situación desde un nivel de conciencia más alto.
- Usar mi intuición – dejando que el PT me use a mí.

“Transformar” significa “cambiar la forma de”

El “Poder que Transforma” es el poder de cambiar la forma de una situación o una relación, de moverla en una dirección positiva hacia la resolución de conflictos.

EL CÍRCULO DEL PODER QUE TRANSFORMA

(Transforming Power Mandala)



REFLEXIONES:

1. ¿Trato de entender las preocupaciones de la otra persona?
2. ¿Hago preguntas para ampliar mi perspectiva?
3. ¿Digo cómo me siento y trato de resolver un conflicto cuando surge?
4. ¿Permito a mi adversario desahogar su enojo antes de buscar una solución?
5. ¿Miro a mi adversario a los ojos y apelo a su razonamiento?
6. ¿Admito cuando estoy equivocado?
7. ¿Me perdono a mí mismo y a otros?
8. ¿Doy lo que tengo para dar y acepto a otros como son?
9. ¿Acepto responsabilidad para mi propia vida?
10. ¿Busco el cambio constructivo donde hay injusticia?
11. ¿Sigo mis instintos para saber si debo alejarme o mantener mi posición y resistir sin violencia?
12. ¿Espero lo mejor?

AYUDAS ESPECIALES

1. Piensa antes de reaccionar
2. Imagina varias soluciones
3. Reconoce cuando la otra persona tiene la razón
4. Di o haz lo inesperado para cambiar el humor de la situación
5. Mantén la calma
6. Sé paciente

GUÍAS DEL PODER QUE TRANSFORMA RELACIONADOS CON EL CÍRCULO DEL PT

(Transforming Power Guidelines Related to the Mandala)

Espera lo mejor:

- Mira a la otra persona a los ojos y apela a su razonamiento.
- Busca algo en otros que desee hacer lo correcto.
- Sé que hay cosas para las cuales estoy dispuesto a sufrir y así ganarme alianzas.

Respetarse a sí mismo:

- Me arriesgo a cambiar.
- Me quedo firme en mi posición. Mantengo el concepto de “mi mejor yo”.
- Confío en mis instintos para saber que requiero.
- Cuando estoy claro en mi posición, espero un gran poder interno para actuar.

Teniendo compasión para otros:

- Me pongo en el lugar de la otra persona.
- Ayudo a construir una comunidad basada en la honestidad, respeto y el cariño.
- Olvido que no me cae bien una persona.
- Aplico el concepto de “mi mejor yo” a mi adversario.

Piensa antes de reaccionar:

- La sorpresa y el humor pueden ayudarme a transformar.
- Me pongo en el lugar de la otra persona.
- Olvido mi ego.
- Tomo una pausa, me doy tiempo para pensar.
- No permito que las palabras me lleguen a molestar.
- Sigo mis instintos sobre como resistir de manera no-violenta.

Pide un camino no-violento:

- Reconozco que no me han vencido hasta que me rindo.
- Admito cuando estoy parcialmente mal; no permito que el orgullo me detenga el admitir que estoy mal.
- Me convengo de seguir el camino no-violento.
- Si encuentro que mi adversario tiene la razón, le digo de inmediato.

Poder que Transforma:

- Estoy dispuesto a practicar el PT día con día hasta se convierte en mi estilo de vida.

PLÁTICA SOBRE EL PODER QUE TRANSFORMA USANDO EL CÍRCULO DEL PT

(Transforming Power Talk Using the Mandala)

Propósito: Tener una experiencia personal con la plática del Poder que Transforma.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Un Círculo del Poder que Transforma, en piezas

Procedimiento:

1. En este método, la plática del PT toma lugar más tarde en el taller, después de completar ejercicios sobre la Afirmación, Comunicación, Cooperación y Confianza.
2. Divide a los participantes en cinco grupos. Reparte los segmentos del círculo entre los grupos.
3. Pide a los participantes pensar en las experiencias que han tenido en el taller hasta ese momento y sobre los conflictos que han resuelto durante las actividades del taller (da ejemplos). Pídeles preguntarse y platicar entre el grupo sobre el tema, “En la vida, si elegimos adoptar esta actitud (como está representada por el segmento del círculo), ¿cómo nos ayudará a resolver conflictos de manera no-violenta y construir una comunidad pacífica?”
4. Después de 5 a 8 minutos, regrésalos al círculo para compartir las conclusiones de cada grupo con el grupo completo.
5. Luego, plática sobre el por qué, en el PAV, nosotros llamamos este concepto el Poder que Transforma.

INDICADORES DEL PODER QUE TRANSFORMA

(Transforming Power Indicators)

Sé que el Poder que Transforma está presente y trabajando cuando:

1. Estoy en control de mi poder.
2. Estoy aprendiendo algo positivo sobre, o de, mi adversario.
3. Creo en el cambio, y estoy activamente buscando alternativas.
4. Estoy abierto a todas las posibilidades.
5. Acepto mi responsabilidad. Reconozco que yo también soy parte del conflicto.
6. Estoy escuchando “activamente” a mi adversario.
7. Estoy acercándome a mi adversario desde una posición de respeto mutuo y de interés – de amor.
8. Tengo un sentido de compasión y empatía por mi adversario.
9. No escucho mis “voces” de orgullo y ego.
10. Conscientemente estoy tratando de llegar a una resolución de “ganar-ganar”.
11. Estoy enfrentando riesgo y sufrimiento sin respuesta agresiva.
12. Estoy dispuesto a compartir de mí mismo abierta y honestamente.
13. Veo cosas en común o metas comunes, y a través de ellas puedo ver compromiso.
14. Me siento muy “centrado” y en contacto conmigo mismo.
15. Estoy buscando, y hablando con, lo mejor en mi adversario. Reconozco y afirmo su humanidad.
16. Estoy considerando las opciones y viendo hacia el futuro.
17. Acepto las críticas positivas y no uso la agresión contra las críticas negativas.

*Desarrollados por reclusos durante un taller del nivel avanzado en
MacDougall Correctional Institution, Suffield, Connecticut, en junio del 1995.*

GUÍAS PARA ABRIRSE AL PODER QUE TRANSFORMA

(Guides for Being Open to Transforming Power)

No podemos usar el Poder que Transforma, pero éste sí puede usar a nosotros SI estamos abiertos a él. ¿Cómo podemos abrirnos a esta sabiduría interna? Estos estados importantes de pensar permiten esta energía trabajar a través de nosotros en situaciones de reto.

- Respétate y ten compasión a ti mismo y a tu adversario
- Toma pausa-relaja tu mente, toma tiempo antes de responder
- Confía en tus instintos interiores sobre lo que requiere la situación
- Espera lo mejor

HERRAMIENTAS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. Trato de resolver conflictos llegando a un acuerdo común.
2. Busco ese “algo” en otros que desea el bien para sí mismo y para los demás.
3. Escucho. Cada persona ha pasado por un camino distinto. Antes de juzgar, trato de comprender a la otra persona.
4. Planteo mi posición basándola en la verdad. La gente tiende a buscar la verdad, y por lo tanto, ninguna mentira puede sostenerse durante mucho tiempo.
5. Estoy dispuesto a cambiar mi posición si me doy cuenta de que no es justa.
6. Cuando estoy claro sobre mi posición, espero sentir un fuerte poder interior para actuar sobre ésta. Una respuesta que viene de este poder será de valor y sin hostilidad.
7. No espero que ésta respuesta impida el peligro. Si no puedo evitar el riesgo, me arriesgo a ser creativo en lugar de violento.
8. La sorpresa y el humor puedan ayudar a transformar una situación.
9. Aprendo a confiar en mi voz interior que sabe cuándo debemos actuar y cuando es mejor retirarnos.
10. Lucho por nuevas maneras de superar la injusticia. Estoy dispuesto a sufrir la sospecha, la hostilidad, el rechazo, hasta la persecución, si es necesario.
11. Soy paciente y persistente en la búsqueda por la justicia.
12. Ayudo a formar una comunidad basada en la honradez, en el respeto y en el cuidado mutuo.

AYUDAS PARA EL CAMINO

- Construyo mi propia autoestima.
- Respeto y quiero a otros.
- Espero lo mejor.
- Pido un camino sin violencia. Puede haber uno adentro de mí.
- Tomo una pausa – me doy tiempo – antes de reaccionar. Puede abrirme al Poder que Transforma.
- Confío en mi instinto interior para saber que requiero.
- No confío en armas, drogas o alcohol. Me debilitan.
- Cuando he actuado mal. Lo admito, trato de arreglar la situación si puedo, para que pueda perdonarme a mí mismo y luego sigo adelante.
- No amenazo ni menosprecio a nadie.
- Busco las amistades que sean capaces de apoyarme y apoyo lo mejor en ellos.
- Me arriesgo a cambiar.

CÓMO SE SIENTE

La experiencia del Poder que Transforma se siente como:

- ¡Guau!
- Hay un espíritu de compasión
- Hay un sentido de dejar algo (¿Patrones? ¿Rencores?)
- Hay un compartir de algo
- Siento que es lo correcto
- Pierdo mi miedo
- Siento un gran poder interno para actuar
- Mis respuestas son de valor y sin hostilidad

SECCIÓN D

EJERCICIOS Y

TÉCNICAS

Ejercicios / Técnicas en orden alfabético

ADICCIÓN A RENCORES

¿Por qué no Perdonamos?

(Addiction to Grudges)

Propósito: Explorar diferentes maneras para erradicar rencores y terminar con los bloques al perdón.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Papel y lápices, hoja “Adicción a Rencores”

Procedimiento:

1. **Reparte papelitos y lápices.** Luego, pide a los participantes escribir uno de sus rencores en un papelito. “Un rencor que me cuesta soltar es...” No necesitan compartir sus rencores en este momento.
2. **Da explicación:** “Ciertamente, los rencores son una parte significativa de la violencia sobre la cual leemos todos los días – actos de contestación cometidos por terroristas, lanzabombas, víctimas del maltrato. Los rencores están presentes en la mayoría de los actos vandálicos y ajustes de cuentas. Son un asunto clave en la violencia intrafamiliar y casos de hostigamiento. Los rencores son un tema muy sensible. Parece que resulta casi imposible pasar por el sistema legal sin el desarrollo de rencores: rencores contra abogados, procuradores, jueces, testigos, acusados y muchos más. Muchas personas están en la cárcel debido a rencores.”
3. **Lluvia de ideas:** “Maneras en que el guardar rencores nos lastima.” (Puede incluir todo desde “presión alta” y “ulceras” hasta “sacar mi ira en mi familia y con otros a quienes amo” y “sumar más años”)
4. **Haz la pregunta:** “Si los rencores crean todos estos efectos negativos, ¿por qué los guardamos y no perdonamos?” Inicia la plática incluyendo algunos conceptos como: A todos nos han enseñado a perdonar. Nuestros padres nos enseñaron; Martin Luther King Jr. nos enseñó a perdonar; Gandhi nos enseñó a perdonar; San. Francisco de Asís nos enseñó a perdonar; Jesús de Nazaret y Mohamed nos enseñaron a perdonar. Todos hemos oído este mensaje diez mil veces. Sabemos lo bueno que se siente ser perdonado y soltar la ira y el sentirse culpable. Todos queremos ser perdonados por nuestros errores. Entonces, ¿por qué es tan difícil perdonar? ¿Por qué no queremos perdonar a otros?
5. **Reparte la hoja.** El facilitador lee la hoja en voz alta, o que la lean en el círculo. Inicia el diálogo al ver algunas de las razones del por qué guardamos rencores.
6. **Divide al grupo en grupos pequeños.** Pide a los participantes que saquen sus papelitos y compartan el rencor que quisieran soltar. Luego, platicarán las razones del porque la gente guarda rencores y qué pueden hacer para eliminar sus propios rencores.

Procesamiento:

- ¿Podrías soltar tus rencores?
- ¿Qué te detenía para soltarlos?
- ¿Cuáles son algunas de las cosas que podemos hacer para eliminar la adicción a los rencores?
- Si los rencores crean todos estos efectos negativos, ¿por qué los guardamos en lugar de perdonar?
- ¿Cómo se relaciona esto con el Poder Que Transforma?

Nota: Se puede utilizar este ejercicio como una introducción importante para el tema del perdón. Además de “Anatomía de una Disculpa”, hay varios ejercicios sobre el perdón que podrían seguir después de este ejercicio, como Afirmaciones Susurradas / Círculo del Perdón, Cuadros del Perdón y Perdón, los cuales tienen como enfoque el de perdonarse a uno mismo. El ejercicio Alfombra Mágica puede ofrecer una experiencia profunda sobre el ser perdonado y Enfrentando con Cariño se trata de diferencias y la difícil tarea de perdonar a otros.

ADICCIÓN A LOS RENCORES

¿Por qué no perdonamos?

Por qué guardamos rencores – Veamos algunas de las razones del porque guardamos rencores:

1. Creemos que soltar rencores y perdonar a alguien muestra debilidad. Puede que tengamos que soltar nuestra actitud de macho y duro al decir la verdad. Sin embargo, perdonar a alguien realmente es una muestra de fuerza. Por lo general, son las personas más fuertes y maduras quienes son las primeras en perdonar.
2. Soltar rencores y perdonar a alguien significa que tenemos que dejar de ser la víctima. A veces nos gusta tenernos lástima. Esta es una reacción muy humana. Puede que también queramos que otros nos tengan lástima porque hemos sido heridos o victimizados. Con frecuencia, los niños se sienten como víctimas dentro del mundo de los adultos. Pero, somos adultos nosotros y necesitamos dejar nuestras maneras infantiles. Aceptar responsabilidad sobre nosotros mismos es el camino hacia la fuerza personal.
3. Soltar rencores y perdonar a otro significa que tenemos que dejar nuestra ira. La ira puede ser adictiva. Puede que la ira nos ayude a sentirnos poderosos. Puede que nuestra ira intimide a otros. Pero, todos sabemos que la ira no es buena para nuestra salud emocional o física. El perdón es el paso hacia la salud interna.
4. Soltar rencores y perdonar a alguien significa que tenemos que dejar nuestro deseo de vengarnos. Cuando hemos sido heridos, con frecuencia nos sentimos menospreciados y que nos han faltado el respeto. Es un impulso natural querer vengarse de las personas quienes nos lastimaron para ponernos “encima” de ellos. Sin embargo, todos sabemos que en lugar de corregir el balance, podemos iniciar un ciclo de venganzas, lo cual se puede intensificar. El perdón es la herramienta para romper el ciclo de la venganza.
5. Soltar rencores y perdonar a alguien significa que tenemos que dejar nuestra actitud de santurrón. Para muchos de nosotros es importante ser “bueno” y “hacer lo correcto” y oponerse a cualquier cosa que veamos como “mal” o “malvado”. En muchas maneras, puede que necesitemos gente “mala” que podamos oponer para poder mantener nuestra posición de una persona “buena”. De hecho, puede que necesitemos gente “mala” como manera de mantener nuestras emociones de “hacer lo correcto”. Perdonar a alguien puede significar que necesitamos dejar nuestra actitud de santurrón y empezar a ser honestos y reales. Luego, las personas con quienes tenemos el conflicto también pueden ser honestas y reales.

Aprender el perdón en nuestras vidas personales nos hará más fuerte. Entonces podemos compartir nuestras ideas también para ayudar a aquellos en nuestro taller a llevar vidas más pacíficas.

AFIRMACIONES SUSURRADAS – CÍRCULO DEL PERDÓN

(Whispered Affirmations - Forgiveness Circle)

Propósito: Aprender cómo podemos superar las barreras que nos detienen de ser lo mejor. Para recibir afirmación para contrarrestar mensajes negativos. Para identificar los bloqueos mentales al perdonarnos a nosotros mismos. Para apoyarnos uno a otro. Para experimentar la validación y mejorar la auto-estima.

Tiempo: Aproximadamente 30 minutos

Materiales: Tarjetas y lápices. Un CD/casete con música suave, cuando sea posible

Procedimiento:

1. Dile al grupo: “Recibimos muchos mensajes negativos a lo largo de nuestras vidas. Los guardamos dentro y tienen un efecto muy poderoso sobre cómo nos sentimos acerca de nosotros mismos. Pueden afectar nuestra capacidad para tener el control sobre nuestras vidas. Es importante balancear estos mensajes negativos con mensajes positivos que afirmen nuestro bien y nuestro valor para que podamos ser personas fuertes, capaces y cariñosas”.

a) Reparte tarjetas y lápices. Los participantes deberían de cerrar sus ojos, acomodarse y pensar en que es lo que bloquea para tomar el siguiente paso hacia la curación, el auto-perdón, cambio o crecimiento (lo que es apropiado para su enfoque particular). ¿Cuáles fueron los mensajes que recibieron como niños y de sus experiencias de vida que hacen los bloques relevantes hoy en día? (Ej. Un padre o maestro que dijo, “Nunca serás nada”. O una dependencia a los químicos te ha enseñado, “Eres un borracho fracasado”.) Ahora, para cada mensaje negativo que recuerdes, escribe un mensaje positivo para balancearlo. (Ej.. “Eres inteligente y capaz”, “Estás recuperándote y puedes hacer las cosas bien”.) Recuérdales que todos estos mensajes deben de ser mensajes “tú” positivos.

b) Recoge todas las tarjetas de afirmación y mézclalas.

Variación para el CÍRCULO DEL PERDÓN

Ten preparado en papel rotafolio o lee varias veces lo siguiente:

- ¿Qué hay que estorba el auto-perdón (o perdonar a otro)?
- ¿Qué sacrificaría para obtener el perdón?

Cuando todos tengan sus respuestas escritas en una tarjeta, pídeles escribir una afirmación que contradiga o elimine la barrera que tienen. Por ejemplo, si escribo “Aceptar que estoy haciendo lo mejor que puedo” como mi barrera, podría escribir la afirmación, “Estás haciendo lo mejor como lo sabes hacer” o “Eres bastante bueno” o algo que contrarreste los viejos desdenes. Recoge todas las tarjetas y mézclalas.

2. Divide los participantes en 2 grupos. Pídeles a todos que se pongan de pie y todos los 2's acomoden sus sillas en un círculo con cara hacia adentro. Pídeles sentarse y ponerse cómodos. Pídeles a los 1's pararse atrás de los 2's, uno atrás de cada silla. Reparte las tarjetas de afirmación, DOS tarjetas para cada 1.

Explica el proceso abajo y después solicita preguntas. Ten música suave de fondo. Checa con el grupo que estén cómodos con manos tocando los hombros. Los 1's cerrarán sus ojos y, si es posible, baja las luces antes de que los 2's empiecen a moverse por el círculo. Deberían de hacer esto en una manera tranquila y respetuosa para que todos puedan oír su propia afirmación.

Toma una tarjeta, agáchate y susurra la afirmación en el oído izquierdo de la persona enfrente de ti. Primero di su nombre ... Ej.. “Juan, eres una persona maravillosa, amorosa y cariñosa quien tiene muchos amigos que te quieren...”.

Toma la siguiente tarjeta y léela susurrando en el oído derecho. Mueve lentamente a la persona por la derecha y repite el proceso. Continúa hasta que regreses a la primera persona.

Dile al grupo sentado que abran sus ojos. En silencio, los 2's se ponen de pie, cambian lugares con la persona de atrás de su silla y reciben sus dos tarjetas de afirmación.

Se repite el proceso.

Procesamiento:

Regresa al círculo completo e invita a los participantes a compartir como fue la experiencia. Esto debería de ser breve si los participantes no pueden mantenerse en el nivel sentimental/emocional.

AGENDAS ESCONDIDAS

(variación de “La Bolsa”)

(Hidden Agenda)

Propósito: Dejar otras agendas a un lado y concentrarse en el taller.

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Papel y lápiz para cada participante
Cesto de basura en el centro del círculo

Procedimiento:

1. Da a cada participante papel y lápiz.
2. Pídeles a todos que escriban dos o tres cosas que tengan en su cabeza.
3. Al azar, leerán una de sus preocupaciones y tirarán el papel al cesto en el centro.
4. Pregúntales si están listos para dejar sus otras agendas y enfocarse en las actividades del taller.

ALFOMBRA MÁGICA

(Magic Carpet)

- Propósito:** Afirmar individuos, crear autoestima y ayudar a manejar o resolver algo de los “asuntos sin terminar” en sus vidas.
- Tiempo:** 30 a 45 minutos, dependiendo del tamaño del grupo
- Materiales:** Una cobija para el grupo, papel y lápiz para cada participante. (Si no tienes cobija, usa unas hojas de papel rotafolio junto con cinta masking y luego pégalas al suelo.)

Procedimiento

1. Reparte el papel y lápices entre los participantes y pídeles escribir tres cosas que ‘realmente quieran (o deseen) escuchar’ como “Te quiero hijo” o “Te perdono por lo que hiciste” o “Has cambiado tu conducta y mereces regresar a casa”. Explica que “sería maravilloso oír estas frases en persona, pero para algunos esto puede no ser posible. Sin embargo, podemos oírlas por nosotros mismos.” Pídeles imaginar que el mensaje viene de alguien importante en sus vidas, como su madre, hermano, el consejo de libertad condicional.
2. Se realiza este ejercicio en parejas. Forma parejas contando la mitad del grupo, por ejemplo, si hay 18 participantes, cuenta hasta nueve dos veces. Pídeles escribir su número en su hoja para recordar.
3. Coloca la cobija en el centro del círculo y dile al grupo: “Esta es una alfombra mágica que concede deseos. Cada persona tendrá la oportunidad de sentarse o acostarse sobre la “alfombra mágica”. Cuando te lean las palabras, imagina a la persona que quieres diciéndote estas palabras. Cuando es tu turno de leer las palabras de alguien, párate atrás de él y dale un masaje suave en su hombro o espalda mientras lees sus tres deseos en voz baja. Se requiere un ambiente de reflexión y serenidad para este ejercicio para poder escuchar las voces que quieren oír con sus imaginaciones.”
4. Pide al primer “uno” pasar a sentarse sobre la ‘alfombra’ y el segundo “uno” leerá los mensajes. Cuando esté sobre la alfombra y listo, pasa su papel a su pareja para que la lea. Al terminar, la persona que lee regresa la hoja y regresa a su asiento, mientras dice al que recibe, “Puedes quedarte en la alfombra hasta que estés listo a regresar a tu lugar.” Luego, el primer “dos” pasará y el segundo “dos” leerá los mensajes. Cuando termine el primer grupo, se invita a pasar al segundo “uno” a la ‘alfombra’ y el primer “uno” leerá los mensajes.

Procesamiento:

Puede que quieras pedirles a los participantes escribir sus respuestas a algunas de las preguntas del procesamiento y sugerir que pueden llevarlas para leerlas en otro momento. Es importante reconocer que cuando tenemos asuntos sin terminar, a veces, la única manera para cerrarlos es dentro de nosotros mismos.

Pide a los participantes leer las palabras que escribieron en silencio, y luego pregunta:

- ¿Cómo te sentiste al escuchar tus deseos?
- ¿Cómo te sentiste al ser la persona que leyó los deseos de la otra persona?
- ¿Te sientes diferente después de este ejercicio?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma se relacionan con esto?

Nota:

Este ejercicio puede ser muy emotivo. Sé consciente de alguien quien parezca emocionado después del ejercicio y ayúdalo.

AL OTRO LADO

(Crossover)

Propósito: Ver las similitudes y diferencias en nuestras experiencias de vida y examinar los prejuicios / estereotipos que podemos tener sobre las categorías mencionadas. (Este ejercicio puede ser para crear comunidad, pero ten cuidado con las reacciones emocionales a preguntas sensibles)

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Una lista de 10 a 12 descripciones apropiadas para tu grupo (sugerencias abajo)

Procedimiento:

1. Pide al grupo pararse en fila al lado de una pared. Debe de haber suficiente espacio para que algunos pasen al otro lado del salón y se sientan separados del grupo inicial.
2. Di: "Leeré unas descripciones. Si la descripción es verdadera para ti, como la defines, favor de cruzar al otro lado del salón. Aunque la descripción sea verdad, puedes, en cualquier momento, tomar la decisión de no moverte. Simplemente quédate dónde estás, pero piensa en tu decisión y lo que significa para ti. Mantendrán un silencio respetuoso durante el ejercicio".
3. Empieza a describir: "Favor de pasar si . . ." Cuando hayan pasado al otro lado, di, "Mira quien está en tu grupo, los que comparten esta experiencia contigo. Considéralo en silencio. ¿Te sorprende alguien?"
4. Diles a los que no se movieron: "Observen quien pasó al otro lado y quien se quedó allá. En silencio, consideren como se siente estar en este lado, con esta gente".
5. A los que se movieron: "Mira al otro lado del salón a los que no pasaron a este lado. ¿Quién se quedó allá? ¿Dónde está la mayoría de la gente? Piénsalo.
6. Di: "Toma un momento para tener un sentido de lo que esta (descripción) o (grupo) significa para ti en tu vida. ¿Cambiarías algo si pudieras?
7. ¿Alguien está solo? ¿Cómo se siente ser el único en tu grupo?
8. Pide al primer grupo regresar con los demás.
9. Continúa considerando las otras categorías, como arriba, de lo más fácil a lo más difícil.

Procesamiento:

- ¿Qué sucedió? ¿Cuáles emociones surgieron?
- ¿Alguna reacción especial sobre moverse o quedarse?
- ¿Aprendiste algo nuevo sobre alguien? ¿Te sorprendiste (sin identificar a alguien en especial)?
- ¿Elegiste no moverte alguna vez? ¿Puedes comentar las emociones que surgieron con esta decisión?
- ¿Notaron algo en las categorías? ¿Algo en común?

Nota:

Sé sensible con el grupo. Recuérdales a todos de la importancia de la confidencialidad.

Cuando se aplican varias de las categorías que tienen que ver con peleas y armas, deberían de terminar con algunas de las categorías que tienen que ver con la no-violencia. Esto particularmente para participantes más jóvenes.

Es posible que algunos participantes puedan querer responder a algunas de las preguntas hechas durante el transcurso del ejercicio. Trata de seguir al grupo y hacer lo que piensas que sería mejor para las necesidades de los participantes. Si pides aportaciones, puede que tengas que recordarles a todos mantener un silencio respetuoso cuando alguien esté respondiendo.

Descripciones Generales Sugeridas:

Favor de pasar al otro lado si...

- fuiste hijo único/mayor/menor/en medio
- había 5, 6 o más hijos en tu familia
- naciste / creciste en el Sur
- naciste afuera de los Estados Unidos
- creciste en una área rural
- creciste en una granja
- creciste en un ambiente de clase baja
- creciste en una familia con bastantes recursos financieros
- creciste en una familia donde el dinero era causa del estrés
- creciste como polaco, u otra nacionalidad del Europa Oriental
- creciste como africano, afro-americano o caribeño
- creciste como europeo (italiano/francés/alemán/irlandés/inglés)
- creciste como latino
- creciste como asiático
- creciste como judío
- creciste como indígena / americano-nativo
- creciste como protestante anglosajón blanco (*WASP*)
- creciste como minoría de cualquier tipo
- creciste con sólo un padre de familia
- creciste con un familiar quien no era un padre de familia (Ej. abuelo)
- eres o has sido padre/madre soltero
- viviste en un hogar donde hubo problema con el alcohol o drogas
- viviste en un hogar donde hubo hostigamiento físico, verbal, o sexual
- viviste en una casa hogar
- has tenido, o tienes, alguna discapacidad física, emocional o psicológica
- eres alguien quien huyó de su casa
- no estás, o no has estado hablando con algún familiar
- te han etiquetado o presumido de ser gay

Descripciones Sugeridas Relacionadas con Peleas y Armas

(“visto” significa “ver con tus propios ojos” (no chisme))

Favor de pasar al otro lado si...

- has visto una pelea
- has visto una pelea donde hubo sangre o alguien fue picado o disparado
- has participado en una pelea
- has empezado una pelea
- te han inducido (persuadido) a pelear por alguien más
- has picado a alguien
- has disparado a alguien
- has tenido un amigo o familiar víctima de la violencia física
- has sido víctima de la violencia física
- has lastimado a alguien físicamente

Descripciones Sugeridas Relacionadas con la No-Violencia

Favor de pasar al otro lado si...

- has tenido la tentación para pelear, pero no lo hiciste
- has disuadido a alguien de pelear
- alguien te ha disuadido de pelear
- has deseado que alguien te hubiera disuadido de pelear

ANATOMÍA DE UNA DISCULPA

(Anatomy of an Apology)

Propósito: Desarrollar un entendimiento del concepto de la disculpa.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Lápices o plumas, papel y sobres para todos. Hoja Suelta: La Anatomía de una Disculpa

Procedimiento:

1. Pide a los participantes que escriban el nombre de una persona con quien necesitan disculparse y guarden el papel en su bolsillo. Será su decisión compartirlo después.
2. Reparte la Hoja y el grupo la lee, por turnos. Platiquen los pasos y el contenido de una disculpa real. Se requiere una disculpa cuando una persona valora una relación. El propósito de una disculpa es reparar o restaurar una relación con un individuo, grupo, o hasta una nación.

Algunos ejemplos reales puede ser de utilidad, como sigue:

- Un presidente de los Estados Unidos ofreció una disculpa para su conducta con una interina en la Casa Blanca. ¿Habló con la verdad con el pueblo americano? ¿Se arrepintió de sus errores? ¿Hubo alguna evidencia en su disculpa que de verdad lo sentía y que cambiaría su conducta?
 - Un senador de los Estados Unidos ofreció la siguiente disculpa después de fue acusado del acoso sexual por lo menos de una docena de mujeres: “Ofrezco una disculpa por la conducta que se alega cometí”. ¿Esta “disculpa” muestra lo que hizo que estaba mal? ¿Mostró que aceptó responsabilidad por sus propias acciones o como lastimó a más de una docena de mujeres quienes eran sus empleadas dedicadas?
 - Richard A. Clarke, Experto en el Terrorismo, testificó frente la comisión que investigaba posibles errores en la inteligencia anterior a los atentados terroristas del 11 de septiembre contra las Torres Gemelas y el Pentágono. Testigo tras testigo han puesto excusas o han evitado aceptar responsabilidad. Richard Clarke dio su espalda al jurado y habló con los espectadores presentes, los cuales incluían varias víctimas de la tragedia del 11 de septiembre. Los vio de cerca y dijo: “¡Les fallé, a todos les fallamos!” Luego, explicó cómo pensó que había fallado la comunidad de inteligencia, y cuales pasos debería de tomar en el futuro. ¿Fue sincero? ¿Mostró su disculpa que estaba tomando responsabilidad por sus acciones?
3. Divide a los participantes en grupos de tres y pídeles que escriban una carta con una disculpa para la persona que escribieron en su papelito. Pueden compartir sus cartas con sus grupos y pedir ayuda si así lo desean.

Procesamiento:

- ¿Fue difícil el ejercicio?
- ¿Fue un ejercicio útil?
- ¿Cómo se sienten después del ejercicio?
- ¿Cómo se relaciona esto con el Poder que Transforma?

Nota:

Este ejercicio puede seguir de Adicción a Rencores.

ANATOMÍA DE UNA DISCULPA

Algunos de los elementos de una disculpa real son:

1. La disculpa debe de reconocer responsabilidad.
La persona que ofrece la disculpa debe de aceptar responsabilidad por haber hecho algo mal. Este es un esfuerzo para corregir el balance entre el ofendedor y el ofendido. Por ejemplo, diciendo: "Lamento que estés molesto por lo que dije", no representa el aceptar responsabilidad por tus acciones y culpa a la otra persona por estar molesta.
2. La disculpa debe ser específica.
Da nombre al error que causó la lástima. Va más allá que decir: "Lamento lo que hice". Identifica el error que cometiste. Las generalidades no sirven.
3. La disculpa debe de expresar como es que el error lastimó a la otra persona.
Debe de comunicar a la otra persona que entiendes sus sentimientos. Debe de expresar algo de empatía por la otra persona. "Entiendo que estabas muy preocupado de que me hubiera pasado algo cuando llegué una hora tarde para cenar".
4. La disculpa puede incluir arrepentimiento y culpa.
La disculpa debe de expresar remordimiento. Una disculpa real incluye dolor, sufrimiento y profundo remordimiento. Puede expresar la preocupación que tu error haya puesto su relación en riesgo y que valoras la relación.
5. La disculpa debe de expresar disponibilidad para cambiar la conducta.
Comunica a otros que el error no se va a repetir. A veces, se requiere algo de compensación. Una forma para incluir esto sería decir, "Dime si hay algo que pueda hacer." O si rompiste algo de valor, puedes ofrecer remplazarlo.
6. Si el error fue cometido en público, la disculpa también debe de ser pública.
No es justo ofender a alguien públicamente para luego ofrecer la disculpa en privado.

Sobre todo, una disculpa es estar dispuesto a soltar el ego y tratar a la otra persona con respeto. Es una expresión de honestidad. Es una señal de fortaleza y no de debilidad.

ASERTIVIDAD

(Assertiveness)

Propósito: Desarrollar el concepto de conducta asertiva.
Nota: Es importante revisar Mensajes Yo dentro de este taller antes de hacer este ejercicio.

Tiempo: 40 minutos

Materiales: Papel rotafolio, marcadores
Hojas sueltas: Principios de la Asertividad y Derechos Humanos Básicos

Procedimiento:

1. Coloca tres hojas de papel rotafolio, con los siguientes títulos:
Soy asertivo cuando yo...
Soy agresivo cuando yo...
Soy manipulador cuando yo...
2. Realiza una lluvia de ideas para cada título hasta el grupo tenga una definición clara de las diferencias.
3. Reparte la hoja “Derechos Humanos Básicos” y pide a los participantes leerla en voz alta.
4. Di: “Después de haber escuchado estos derechos humanos básicos, vamos a sugerir escenarios de situaciones donde alguien puede pensar que sus derechos han sido violados.” Escribe estas sugerencias sobre otra hoja de papel rotafolio.
5. Elige uno de los siguientes procesos para que lo realicen los participantes en grupos pequeños:
 - a) Elegir un escenario y platicar cual sería una respuesta asertiva, una respuesta agresiva y cual sería una respuesta manipuladora. Anotar las respuestas sobre papel rotafolio para luego reportarlas al grupo completo.
 - b) Preparar tres escenas para el escenario donde actúen la respuesta asertiva, la respuesta agresiva y la respuesta manipuladora.
 - c) Preparar una escena para el escenario donde actúen la respuesta asertiva.
6. Pide a los grupos regresar al círculo y reportar o actuar las escenas. Después de cada reporte o escena, pídele al grupo responder si están de acuerdo o no con la respuesta, y por qué.
7. Puede que asignes un segundo escenario a los grupos, si hay tiempo; si no, continúa con el siguiente paso.
8. Pide a los participantes leer la hoja *Principios de la Asertividad*. Luego, pide a los participantes elegir y responder a:
 - Lo más fácil para mí sería ... y por qué
 - Lo más difícil para me sería ... y por qué

Procesamiento:

- ¿Dónde es apropiada la asertividad y dónde no?
- ¿Cómo afectan el uso de la asertividad a los grados del poder en una relación?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma se relacionan con ser asertivo y cómo?

PRINCIPIOS DE LA ASERTIVIDAD

- Estando firmes en nuestros derechos, tenemos respeto para nosotros mismos, y ganamos el respeto de otros
- Esconder nuestros sentimientos de otras personas, es una manera de controlarlas
- Si no decimos nada sobre como el comportamiento de otros nos afecta, estamos negando la oportunidad de cambiar
- Cuando hacemos lo que es correcto para nosotros, nos sentimos mejor con nosotros mismos, y tenemos relaciones más auténticas y satisfechas con otros
- Todos tienen el derecho a la cortesía y respeto
- Tenemos el derecho de expresarnos, mientras no violemos los derechos de otros
- Hay mucho para ganar en la vida, siendo libres y capaces de resguardarnos, y al mismo tiempo, honrando los mismos derechos en otros
- Cuando somos asertivos, todos se pueden beneficiar

Para pensar:

- ¿Cuál es la diferencia entre “asertividad” y “agresividad”?
- ¿Cuál es la diferencia entre “derechos” y “poder”?
- ¿Dónde es apropiada la asertividad y dónde no?

DERECHOS HUMANOS BÁSICOS

La asertividad empieza con la creencia de que tú y otros tienen derechos humanos básicos, incluyendo el derecho a:

1. Ser tratado con respeto y consideración.
2. Decir NO sin sentirse culpable o egoísta.
3. Tener y expresar tus propias opiniones y sentimientos, incluyendo la ira.
4. Expresar tus talentos e intereses a través de cualquier medio ético.
5. Cometer errores.
6. Poner tus propias prioridades basadas en tus necesidades.
7. Ser tratado como un adulto capaz y no ser tratado con condescendencia.
8. Ser escuchado y tomado en serio.
9. Ser independiente.
10. Pedir que otros cambien conductas que violan tus derechos.

Todo derecho tiene una responsabilidad correspondiente:
Respetar los derechos de los demás.

Derechos de poder (autoridad investida) y derechos legales
son distintos a los derechos humanos.

BIOGRAFÍAS

(Life "Bios")

Propósito: Crear comunidad y confianza entre el grupo. Ayudarnos a experimentar la empatía y buscar lo bueno en cada persona.

Tiempo: 60 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Explica que cuando alguien hace algo, lo hace con un motivo bueno, o entendible, en algún nivel. Por ejemplo, digamos que un niño huye de su casa frecuentemente. La sociedad dice que esto es malo; sin embargo, puede ser que esto sea la única manera para sobrevivir, o quizás estaba buscando un lugar donde se sintiera querido. O un niño que tiene mala conducta en la escuela, simplemente porque puede ser la única manera para llamar la atención de su padre; debajo de su conducta hubo el deseo muy natural de ser amado. (Estos son motivos buenos o entendibles.)
2. Divide a los participantes en grupos de tres personas, tratando de separar a los "amigos". Cada persona tendrá 10 minutos para compartir su biografía, su historia de vida. Los otros dos escucharán, buscando lo bueno en el fondo. El narrador contará solo lo que se siente cómodo de compartir y no tiene que enfatizar los puntos positivos.
3. Al terminar los 10 minutos, las dos personas que escucharon tendrán cuatro minutos para repetir las cosas buenas que captaron. Esto no es el momento para dar consejo ni para relatar otra experiencia parecida.

Procesamiento:

- ¿Cómo les fue?
- ¿Cambió tu manera de escuchar cuando buscabas los puntos positivos?
- ¿Encontraron puntos comunes en las historias? ¿Las diferencias fueron interesantes?
- ¿Cómo se relaciona esto con el Poder que Transforma?

LA BOLSA
(una variación de “Agendas Escondidas”)
(The Bag)

Propósito: Ayudar a quitar bloqueos para crear la comunidad al principio del taller.

Tiempo: 15 minutos

Materiales: Papel rotafolio; marcadores

Procedimiento:

1. Solicita una lluvia de ideas sobre las cosas que puedan bloquear el sentido de comunidad dentro del grupo. Esto incluiría cosas como miedo, hablar mal, ego, celos, etcétera. Apunta todas las ideas en papel rotafolio.
2. Luego, se coloca la hoja en una bolsa de plástico transparente para simbolizar que esto es la basura que se debe evitar en el taller. Se pega la bolsa sobre la pared durante todo el taller.
3. Si surgen problemas durante el taller, se refieren los participantes a la Basura para ver si el problema está apuntado. Esto puede llevar a un diálogo de cómo mantener el problema en la basura y no en el taller.

CALCOMANÍAS

(Bumper Stickers)

Propósito: Poder comunicar ideas sobre cualquier tema. El enfoque del ejemplo a continuación es del Poder que Transforma. El ejercicio ofrece una oportunidad para enfocarse sobre un tema, cooperar, crear y reírse juntos. Es una experiencia afirmativa.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Copias de las Guías del Poder que Transforma o los Indicadores del Poder que Transforma (sección C), suficientes para darles una a cada miembro del grupo.

Procedimiento:

Pide a los participantes que estudien las Guías o Indicadores por unos minutos y seleccionen las frases con las cuales se identifican. Divide al grupo en parejas y pide a las parejas que decidan sobre una frase que es importante para ambos y luego que escriban una calcomanía para la defensa de su coche. Al terminar, se comparten las “calcomanías” con los demás grupos.

Algunos ejemplos de calcomanías sugeridas podrían ser:

- Alcanza tu verdadero ser. Piensa antes de actuar
- Ama a Tus Enemigos: Te Mantendrá Bastante Ocupado
- Sacamos a nuestros contrincantes con el gancho izquierdo del entendimiento y el cruzado derecho de la paciencia
- Transforma los enemigos en amigos compartiendo
- Piensa y recuerda: 15 te dará 20

Variación:

Pide a los participantes crear calcomanías basadas en el tema del taller. Esta es una buena manera para hacer a los participantes explorar sus sentimientos sobre el tema en la tercera o cuarta sesión del taller.

Nota:

Se puede utilizar este ejercicio para reintroducir el concepto del Poder que Transforma.

CARTA A MÍ MISMO

(Letter to Myself)

- Propósito: Enfocarse en los cambios personales que ocurren durante un taller; para ayudar a los participantes a escoger sus metas personales para el taller.
- Tiempo: Parte I: 10 minutos, Parte II: 30 minutos
- Materiales: Hoja de papel y sobre para cada participante.

Escribiendo Cartas –

Muchas veces en un taller, el equipo desea aumentar la dimensión de la reflexión. Entre las estructuras para hacer esto está escribir diarios y cartas. Claro que ambas son útiles sólo con participantes que puedan leer y escribir.

Escribir cartas puede ofrecer a los participantes una oportunidad para expresar pensamientos que puede que no quieran compartir en voz alta. También les deja constancia de estos pensamientos para ser considerados en un futuro. Es importante que los participantes sepan que estas no necesariamente son cartas que serán enviadas, aunque puede que algunas así lo deseen.

Sugerencias:

- Una carta dirigida a la persona que fuiste en otra etapa de tu vida
- Una carta dirigida a tu padre o madre u otra persona importante
- Una carta dirigida a alguien con quien tienes asuntos no terminados
- Una carta dirigida a alguien de quien quisieras recibir su perdón

Procedimiento:

Parte I:

1. En la segunda o tercera sesión del taller, se reparte papel y sobres entre los participantes. (Antes si vas a usar esta práctica como herramienta para desarrollar las metas para el taller.) Pide a los participantes escribir una carta a ellos mismos, contestando preguntas como:

- “¿Cómo me siento acerca de mí mismo hoy en día?”
- “Hoy en día, lo que siento acerca de los conflictos y dificultades en mi vida es ...”

2. Se pide a los participantes completar la carta durante un descanso o la noche después del primer día del taller. Se debe de recalcar que la carta puede ser corta o larga, un renglón o diez páginas, lo que sea. Se regresan las cartas a los facilitadores en sus sobres sellados en la siguiente sesión.

Parte II:

Se regresan las cartas a los participantes en la última sesión. Luego se pide a los participantes compartir los cambios que han experimentado como resultado del taller. Puede que quieran compartir algunos de los sentimientos que expresaron en las cartas. Esto puede llevar a una evaluación del taller. También se puede animar a los participantes a poner metas para el futuro, cerrar el sobre y abrirlo en algún futuro dado.

CÍRCULO DEL PODER QUE TRANSFORMA – EXPERIENCIAS

(Transforming Power Mandala - Experiences)

Propósito: Desarrollar un entendimiento más profundo del Poder que Transforma.

Tiempo: 30-45 minutos

Materiales: Un Círculo del Poder que Transforma grande a la vista

Procedimiento:

1. Explica que este ejercicio dará a los participantes una oportunidad para entender el Poder que Transforma. Señala el círculo y revisa las distintas partes. Señala que cada sección representa algo que solo tú puedes hacer por ti mismo, no son cosas que puedes hacer para otros o que otros pueden hacer por ti.
2. Divide al grupo en parejas. Cada pareja elegirá una sección del círculo y preparará una escena que demuestre como se puede aplicar este principio en tal situación. Planearán un sociodrama de esta escena. Como todos los sociodramas, asegúrate que entiendan que no deben de determinar el final antes.
3. Cada pareja actúa la escena que eligieron.

Procesamiento:

- ¿Viste alguna situación que te pareció conocida?
- ¿Te sorprendiste con algunos de los resultados?
- ¿Cómo pueden ayudarte a entender el Poder que Transforma estos sociodramas?



CÍRCULO DEL PODER QUE TRANSFORMA EN REVERSA

(Transforming Power Reverse Mandala)

Propósito: Re-presentar el concepto del Poder que Transforma.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Círculo del Poder que Transforma colocado, papel rotafolio

Procedimiento:

1. Coloca el círculo del Poder que Transforma en un lugar prominente antes de que empiece el taller (junto con los demás pósteres sobre la Filosofía del PAV, los Bloques de Construcción del PAV, Guías del Poder que Transforma, etc.).
2. Sobre una hoja de papel rotafolio, dibuja la figura del círculo del Poder que Transforma y pide al grupo llegar a un acuerdo sobre las palabras que serían lo opuesto de lo que dice cada sección, Ej. "Preocuparse por Otros" sería "No Preocuparse por Otros". Tiene el mismo efecto que el comparar/contrastar la violencia y la no-violencia y lleva a una plática más profunda sobre el Poder que Transforma.

CÍRCULOS CONCÉNTRICOS

(Concentric Circles)

A través de los años, este ejercicio ha cambiado de ser un ejercicio sencillo de habilidades de comunicación para ser uno que puede ser usado para enfocarse en el tema de un taller avanzado, o cualquier otro tema que parezca importante para cualquier taller, y para mostrar a la gente las actitudes positivas y habilidades personales que tiene, así como las áreas y habilidades que necesitan mejorar.

1. Divide a los participantes en dos grupos, un grupo sentado en círculo de cara hacia el frente y el grupo sentado en un círculo interior de cara hacia afuera. También se puede realizar en filas paralelas.
2. Los participantes empezarán con sus parejas estrechándose la mano y diciendo sus nombres adjetivos. Esto requiere que estén suficientemente cerca como para escucharse. Asegúrate que ambos tengan la oportunidad para hablar sobre el mismo tema antes de moverlos a su siguiente pareja.

Para Fortalecer la Autoestima

1. Una persona que realmente respeto, y por qué.
2. Algunas maneras en que me muestro respeto a mí mismo.
3. Una vez que hice lo correcto aunque sentí algo de miedo.
4. Una manera en que me cuido o que me hago algo bueno cuando lo necesito.
5. Algo que he aprendido en mi vida que ha sido importante para mí.
6. Algo que he hecho y de lo cual estoy orgulloso.
7. Algo que quisiera hacer este año sobre lo cual puedo estar orgulloso.
8. Una meta que tengo y algo que estoy haciendo para lograrla.
9. Algunas cosas que me gustan de mí mismo y como estoy creciendo.
10. Un momento clave en mi vida fue ...

Identidad - Yo

1. Una vez que hice algo que necesité hacer por mí mismo aunque sentí algo de miedo.
2. Una vez que necesité que otra persona me cuidara.
3. Una vez que cuidé a otra persona.
4. Una vez que perdí alguien importante para mí.
5. Cuando pienso en la muerte, siento ...
6. Si supiera que solo tengo poco tiempo para vivir, lo más importante para mí sería ...
7. Tengo un deseo secreto, te lo cuento ...
8. Una cosa que he hecho de la cual estoy muy orgulloso.
9. Mi peor remordimiento es ...
10. Cuando era niño/a, lo que más disfrutaba era ...
11. Ahora, lo que más disfruto hacer solo es ...
12. Piensa en una persona u objeto importante en tu vida y contesta las siguientes preguntas:
¿Qué recibo de ____? ¿Qué doy a ____?

Ira

1. Una vez cuando no estuve en control de mi ira y me lastimé a mí y/o otros.
2. Una vez cuando sí estuve en control de mi ira y pude canalizarla a una acción constructiva.
3. Cómo reacciono cuando alguien expresa su ira hacia mí.
4. Para mí es difícil recibir la ira de otra persona cuando ...
5. Es fácil para mí recibir la ira de otra persona cuando ...
6. Una vez que usé el humor o alguna otra técnica positiva para transformar la ira de otro.
7. Como expreso ira sin lastimar a mí o a otros.
8. Una vez cuando el Poder que Transforma me ayudó a manejar mi ira.

Miedo

1. Una vez cuando tuve miedo.
2. Una vez que alguien tuvo miedo de mí.
3. Algo que me da más miedo en mí mismo o en otros.
4. Algo que me dio miedo antes de crecer.
5. Una vez que alguien me ayudó con mis miedos.
6. Una forma en que reacciono cuando me siento amenazado por otra persona.
7. Una vez que hice lo correcto, aunque sentí algo de miedo.
8. Una manera en que me cuido cuando tengo miedo.
9. Algo que hago para levantar mi auto-estima.
10. Una vez que descubrí que mi miedo realmente era un “tigre de papel”.
11. Una vez que mi miedo me llevó a un camino inapropiado – y lo que hice para resolverlo.
12. Un miedo que me salvó.

Perdón

1. Una vez que me sentí muy herido por alguien en quien confié.
2. Una manera en que manejo dolores personales.
3. Una experiencia de mi niñez cuando me sentí perdonado.
4. Algo que me cuesta trabajo perdonar en mí mismo y en otros.
5. Algo que temo en mí y en otros.
6. Algo que no he podido soltar.
7. Algo sobre lo que estoy muy defensivo.
8. Algo que he perdonado en mí mismo.
9. Cuando me siento culpable por algo ...
10. La diferencia entre aceptar un error y perdonar alguien es ...
11. Para mí, la(s) cosa(s) que tiene(n) que suceder antes de que pueda perdonar a alguien son ...
12. Cuando necesito perdonar, puedo estar abierto al Poder que Transforma ...

Poder

1. Un incidente sobre el Poder que es parte del por qué estoy en este taller.
2. Una vez que me sentí sin poder.
3. Una vez que alguien usó su poder en mi contra, y me sentí destrozado.
4. Una vez que descubrí que tenía más poder del que me di cuenta.
5. Una vez que usé el poder destructivamente.
6. Una vez que usé el poder constructivamente.
7. Una vez que compartí el poder en un grupo para lograr algo que hubiera sido difícil de hacer solo.
8. Una vez que necesité el poder y parecía venir de afuera de mí mismo. (Si no se puede pensar en algo en este momento, puede venir después. Por el momento, simplemente di lo que se te ocurra con la pregunta.)
9. Algunas cosas que quisiera entender sobre el poder.
10. Una vez que eché alguien de menos fue ...
11. Una vez que me sentí muy lastimado por alguien quien tuvo mi confianza fue cuando ...

Poder que Transforma

1. Una vez que resolví lo que podía haber llegado a ser una situación violenta con una solución no-violenta.
2. Lo más importante que debo mantener en mis pensamientos si quiero evitar la violencia es ...
3. Algo que hago para enfocarme en la humanidad de mi contrincante es ...
4. Maneras en que puedo ayudar a otros para evitar la violencia.
5. Sé que el Poder que Transforma está presente y trabajando en mi cuando ...

Relaciones Hombre – Mujer

1. Una relación de hombre / mujer que respeto como modelo, y por qué.
2. El hombre, o mujer, que quería llegar a ser cuando era niño/a.
3. La cosa que más temía del ser adulto cuando era niño era . . .
4. Una vez que fui la víctima – explotado, manipulado, obligado – debido a mi género.
5. Una vez que usé conducta que explota, manipula, o agresiva para lograr lo que quería de alguien del género opuesto.
6. La actitud o tratamiento que más detesto de personas del género opuesto.
7. La actitud o tratamiento que más me agrada de personas del género opuesto.
8. Un problema que he tenido con alguien del género opuesto que nunca he podido resolver y que ha sido razón de una frustración continua.
9. Un problema que tuve con alguien del género opuesto que resolví en una manera de la que estoy orgulloso.
10. Una vez que el Poder que Transforma tomó un papel en la resolución de un problema o curación de una relación con alguien del género opuesto.
11. Las cualidades que quisiera ver en la mujer/hombre de quien se casara mi hijo/a.

Nota:

Ver Acogidas para muchos temas más.

CÍRCULOS CONCÉNTRICOS COMO UN EJERCICIO DE ESCUCHA / REFLEXIÓN

(Concentric Circles Listening / Reflecting)

Una Variación

Propósito: Usar el proceso de Círculos Concéntricos para trabajar las habilidades de la escucha y crear comunidad.

Para un taller avanzado, se puede usar este ejercicio para hacer a los participantes aprender más entre sí sobre el tema de enfoque del taller.

Tiempo: 35 minutos (aproximadamente 7-8 minutos por cada tema)

Materiales: Ninguno

Ver “Círculos Concéntricos” para temas.

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en dos grupos: en dos filas cara a cara o un círculo exterior de cara hacía adentro y un círculo interior de cara hacía afuera.
2. El proceso del 3, 2, 1 es lo mismo como aparece en el Manual Básico para “Escucha Activa”:
 - El orador tiene 3 minutos para hablar
 - El escucha tiene 2 minutos para responder lo que escuchó
 - El orador tiene 1 minuto para aclarar o corregir lo que dijo.

Después se cambian de papeles y ahora el escucha habla sobre el mismo tema. Al final, antes de cambiar parejas, tienen un minuto para compartir algo que encontraron tener en común, o no, y reconocer, afirmar o agradecer la otra persona.

Nota:

La experiencia es mejor cuando las parejas se extienden la mano y dicen sus nombres adjetivos antes de empezar a hablar.

3. El círculo interior se mueve a la derecha (quizás varios lugares) para formar parejas nuevas para el siguiente tema.
4. Regresa los participantes al círculo grande para el procesamiento.

Procesamiento:

¿Qué escucharon o aprendieron que podría haberles dado una perspectiva diferente sobre algo?

CLARIFICACIÓN DE VALORES

(Values Clarification)

Para Talleres en Cárceles

Propósito: Ayudar a individuos a examinar cuales han sido sus valores, cuáles son sus valores ahora, y a considerar como les gustaría cambiarlos en el futuro. El formato descrito aquí es para cárceles, pero se puede cambiar fácilmente para su uso en otros grupos variando las designaciones de las categorías de antes y después para ser “Antes de Ahora” y “En el Futuro”.

Tiempo: Aproximadamente 60 minutos

Materiales: Lápices
Hoja Suelta: Clarificación de Valores

Procedimiento:

1. Reparte el formato correspondiente con las áreas de valores, o realiza una lluvia de ideas sobre las áreas de valores que el grupo desee incluir. (Muchas veces en un Taller Avanzado, este paso no es necesario porque el grupo ya ha expresado sus áreas de preocupación cuando se pusieron las metas para el taller.)
2. Explica que los participantes, trabajando solos, escribirán los valores que han tenido, que tienen ahora, y quieren tener en las cajas para cada valor. Deberán ser honestos con ellos mismos para aprovechar el ejercicio. No tendrán que compartir algo que no desean.
3. Demuestra el ejercicio dando ejemplos para las distintas áreas. (Es más efectivo si se alternan entre facilitadores externos e internos.) Por ejemplo, si la categoría fuera “dinero”, una respuesta de ejemplo para “Antes de Entrar a la Cárcel” podría ser “Conseguir todo el dinero que pueda, como sea”. Para “Ahora”, podría ser “Tener suficiente dinero para lanzar mi propio negocio, tener casa, y comprar carro nuevo”. Y para “Después de la Cárcel”, podría ser “Tener suficiente dinero para sostener a mi familia”.
4. Ayuda a escribir los ejemplos con todas las categorías como práctica. Luego, permite de 20 a 30 minutos para que los participantes llenen sus formatos. Explica que el lenguaje y ortografía que usen no importa, se van a quedar con las hojas para su propio interés. Ni siquiera tienen que usar frases completas, solo lo suficiente para que sepan que querían decir.
5. Divide a los participantes en grupos de cuatro personas, cinco máximo. Asigna un facilitador para cada grupo, para ayudar con la plática. Los grupos hablarán sobre todas las categorías, en el orden que deseen. No se pregunta directamente que lean lo que escribieron, sino “¿Alguien quiere decir algo sobre (categoría)?” Permite que los participantes compartan solo lo que deseen sobre los temas. Los facilitadores necesitan mantener la plática activa. También es importante que los facilitadores compartan sus propias respuestas.

Procesamiento:

Después de aproximadamente 30 minutos, regresa al círculo e inicia el procesamiento.

Nota:

Algunas de las categorías usadas con más frecuencia son: Dinero, Familia, Empleo, Educación, Mujeres, Sexo, Drogas y Alcohol, Derechos.

HOJA SUELTA

CLARIFICACIÓN DE VALORES

Categoría	Antes de Entrar a la Cárcel	Ahora	Después de Salir de la Cárcel

¿CÓMO TE SIENTES CUANDO... ?

(How do you feel when...?)

Propósito: Ser consciente de cómo nos sentimos en ciertas situaciones y como otros pueden tener una respuesta muy diferente.

Tiempo: 15 minutos

Materiales: Tarjetas con una emoción escrita en cada una: Feliz, Apenado, Frustrado, Enojado, Triste, Entusiasmado, Orgulloso, Aprensivo, Miedoso.

Procedimiento:

1. Coloca las tarjetas con las emociones en diferentes lugares del salón. Dile al grupo que dirás unas frases y deben pararse enfrente de la tarjeta que mejor describa como se sienten en tal situación. Si no hay palabra que describa como se sienten, se paran en medio del salón.
2. Cuando los participantes estén parados enfrente de las tarjetas, pregunta a uno (o varios) por qué se sienten así. Pregunta a los que están en medio que se siente y por qué.

¿Cómo te sientes cuando... :

- a) una buena idea tuya da resultado?
- b) no estás preparado para tomar un examen?
- c) todo está bajo control?
- d) te elogian?
- e) no sabes que va a pasar?
- f) ves a alguien intimidando a otro?
- g) te echan la culpa por algo que no hiciste?
- h) no puedes hacer que algo funcione?
- i) ganas un juego / partido?
- j) entras a un lugar lleno de gente que no conoces?

Procesamiento:

- El procesamiento debe de llevarse a cabo en el grupo completo; pregunta a los que no compartieron como se sintieron haciendo el ejercicio.
- ¿Algo te sorprendió? ¿Tus propias reacciones? ¿Las reacciones de otros?
- ¿Por qué piensas que diferentes personas pueden tener reacciones muy distintas bajo las mismas circunstancias?

COMPARTIENDO FOTOGRAFÍAS

(Picture Sharing)

Se puede usar este ejercicio para solicitar sentimientos sobre una variedad de temas

Propósito: Reconocer, compartir, y construir sobre los sentimientos e ideas que puedan evocar las fotografías. Este ejercicio es especialmente útil para enfocar tanto los pensamientos como las emociones del grupo sobre el tema que será tratado en el taller, donde el tema es particularmente emocional (como ira, miedo, poder).

Tiempo: 20 a 40 minutos, dependiendo del tamaño del grupo

Materiales: Fotografías, protegidas con plástico (o enmicadas)
El equipo deberá preparar una selección de imágenes protegidas para ser pasadas de mano en mano. Algunas de las imágenes serán relacionadas específicamente con un tema en particular; otras pueden ser relacionadas con una variedad de temas.

(La ira y el miedo pueden ser mostrados con imágenes de gente y animales enojados o miedosos; el poder se puede evocar con imágenes de gente trabajando junta, personas viejas con la fuerza de lucha y dolor, el medio ambiente como montañas, ríos, árboles, lo que sea. Usa la imaginación.)

La preparación y selección de las imágenes es parte de la preparación que cada persona y equipo puede encontrar útil para sus preparativos para el taller. Se puede encontrar una gran cantidad de imágenes en muchos lugares, entre los cuales se recomiendan revistas como *Natural History*, *Smithsonian* y *National Geographic*. Un CD con 190 imágenes está disponible del Servicio de Distribución del AVP (*AVP Distribution Service*).

Procedimiento:

1. Coloca las fotografías / imágenes en el piso en medio del círculo, en silencio. Cada persona seleccionará una imagen y regresará al círculo. Solicita a todos sus comentarios sobre la imagen que eligieron y su significado para ellos. Luego, anima el compartir de las emociones invocadas por el ejercicio.

Nota:

Este ejercicio proporciona una buena oportunidad para el facilitador para practicar la escucha activa. Al final, da un resumen breve sobre los temas de las imágenes compartidas, como una manera para reconocer la sabiduría compartida por este ejercicio pensativo y revelador.

Procesamiento:

- ¿Alguien desea compartir algo más?

CONSENSO: COMPARTIENDO FOTOGRAFÍAS

(Consensus: Picture Sharing)

Propósito: Experimentar con el consenso.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Imágenes, enmicadas o en sobres transparentes
Los facilitadores deberán preparar una selección de imágenes, protegidas para ser manejadas. Algunas de estas imágenes estarán relacionadas muy específicamente a ciertos temas, otras a varios posibles temas.

(Se puede mostrar la ira y el miedo con fotos de personas y animales enojados o miedosos; se puede evocar el miedo con fotos de personas trabajando juntas, gente vieja y fuerte a través de la lucha y el dolor. Siempre se debe de incluir algunas imágenes de la naturaleza – como montañas, ríos, vacíos, árboles agarrándose de precipicios, lo que sea. Usa tu imaginación.)

La preparación y selección de las imágenes es parte de la preparación que cada persona y equipo puede encontrar útil para sus preparativos para el taller. Se puede encontrar una gran cantidad de imágenes en muchos lugares, entre los cuales se recomiendan revistas como *Natural History*, *Smithsonian* y *National Geographic*. Un CD con 190 imágenes está disponible del Servicio de Distribución del AVP (*AVP Distribution Service*).

Procedimiento:

1. Cada participante elige una imagen y luego se sientan en parejas. Las parejas describen las emociones y significados de la imagen entre sí. Después de platicar las imágenes, cada pareja seleccionará solo una imagen.
2. Luego, junta las parejas en grupos de cuatro y seleccionarán una imagen para su grupo de cuatro. Repite el proceso en grupos de ocho y luego para el grupo completo, finalmente seleccionando una sola imagen para el taller. (Se puede tener colocada esta imagen durante el taller)

Procesamiento:

- ¿Cómo te sentiste al presentar tu imagen?
- ¿Qué aprendieron sobre la comunicación?
- ¿Qué aprendieron sobre la toma de decisiones en grupo?
- ¿Qué aprendieron sobre la resolución de conflictos?
- ¿Cómo puedes aplicar este ejercicio a tu vida?

CONSENSO: EL DÍA PERFECTO

(Consensus: Perfect Day)

Propósito: Desarrollar un aprecio para el proceso del consenso.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Pide a los participantes que piensen en lo que considerarían ser el día perfecto.
 - ¿Qué harían?
 - ¿Con quién estarían?
 - ¿Adónde irían?
2. Luego, divide al grupo en parejas para compartir su “día perfecto” con su pareja. Después de escuchar, cada pareja, por consenso, decidirá lo que sienten ambos que sería la descripción de un “día perfecto”.
3. Luego, cada pareja se une con otra para formar grupos de cuatro y cada grupo compartirá y formulará el “día perfecto” para su grupo.
4. Forma grupos más grandes como permita el tiempo, llegando a un “día perfecto” para el grupo completo.

CONSENSO: EJERCICIOS CORTOS

(Consensus: Short Exercises)

Todos estos ejercicios son de cooperación en silencio. Nos permiten practicar el llegar al consenso en grupo, sin hablar, para que todos puedan llegar al acuerdo sin ser influenciados por otros. El Poder que Transforma confiere la habilidad de así entrar al consenso con otros.

ASTA / ESCOBA

Materiales: Palo o escoba de aproximadamente cuatro pies (1.25 metros) de largo

Procedimiento:

1. Solicita seis voluntarios para realizar la tarea en el centro del círculo.
2. Se entrega el palo al grupo, explicando que es un asta y la tarea del grupo es decidir dónde ponerla, por consenso, pero sin hablar. Cada persona en el grupo debe mantener sus dos manos sobre el palo hasta que esté satisfecho con el lugar. Cuando está satisfecho, cada persona levanta su mano derecha. El grupo puede moverse donde quiera dentro del círculo probando el palo en distintos lugares. Tienen cinco minutos para llegar a su decisión, la cual será marcada cuando todas las manos derechas estén en el aire. Solicita preguntas y aclaraciones.
3. Da la señal para empezar y termina la acción cuando todos hayan levantado su mano derecha, o después de cinco minutos.
4. Al terminar, pide que el grupo regrese y que se siente en medio del círculo para compartir lo que experimentaron. Pregúntales que papel tomó cada persona, cuál era el proceso, y como se sintieron durante y al final de la tarea. Si es apropiado, menciona la relación entre el ejercicio y el Poder que Transforma.
5. Si el tiempo lo permite, repite el ejercicio con otros seis voluntarios, para que más personas puedan experimentar el consenso silente.

LUGAR SECRETO

Procedimiento:

No se requiere una explicación antes de realizar el ejercicio.

1. Divide a los participantes en grupos de cuatro personas. Los miembros de cada grupo se unen con las manos en círculo. Desde este momento, deben de estar en silencio.
2. Cada miembro del grupo tiene 30 segundos para elegir un lugar secreto dentro del salón a donde quisiera llevar a los demás miembros de su grupo.
3. Dando la señal, cada miembro del grupo, en silencio, influye los demás para ir a su lugar secreto, sin soltarse las manos.
4. Permite cinco minutos para realizar el ejercicio. Instruye a los participantes en no soltar las manos hasta terminar el ejercicio.
5. Procesa el ejercicio: ¿Cómo se sintieron? ¿Se fueron a los cuatro “Lugares Secretos”? ¿Cómo comunicaron sus ideas?

PULPO DEL CONSENSO

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en grupos pequeños. Pide que extiendan una mano al centro y que encimen las manos.
2. Cuando les des la señal, en silencio, la pila de manos debería moverse a donde el grupo desee, con el ritmo que desee: arriba, abajo, en círculo. Nadie puede obligar a otros, ni perder el contacto. Cuando el grupo esté listo, se termina el movimiento.

Procesamiento:

Pregunta cómo se sintió. Sugiere analogías entre esta experiencia y otros acuerdos silentes. Pregunta cómo experimentaron el poder en el grupo. ¿Todos tuvieron la oportunidad de dirigir el grupo? ¿Estaban conscientes de cómo se pasaba la dirección?

CONSENSO: FRASCO DE FRIJOLES

(*Consensus: Bean Jar*)

- Propósito:** Mostrar que los recursos del grupo en conjunto normalmente son superiores a los de un individuo. Para usar el consenso como un proceso para llegar a decisiones en grupo.
- Tiempo:** 40 minutos
- Materiales:** Un frasco transparente con frijoles o dulces, previamente contados (por lo menos varios cientos o más) y el número correcto pegado sobre el fondo del frasco.
- Una gráfica comparativa para anotar las respuestas en las varias etapas del ejercicio.
- Papel y lápices para todos los participantes.
- Suficientes copias de la hoja suelta para el ejercicio para darles una copia a cada pareja.

Procedimiento:

1. Distribuye papel y lápices. Diles a los participantes que tendrán que determinar el número de frijoles en el frasco. Se coloca el frasco en el centro del círculo de participantes. Pueden acercarse a la mesa, pero no pueden tocar el frasco. Esta parte se hace en silencio e individualmente. Cada persona debe anotar una respuesta sobre su papel.
2. Cuando todos tengan sus respuestas escritas, el facilitador las anotará sobre la gráfica. Llama la atención al número más bajo y el número más alto.
3. Divide a los participantes en parejas. “Ahora tú y tu pareja aplicarán el consenso para llegar a una decisión sobre cuántos frijoles hay en el frasco. No es fácil llegar al consenso. Aquí tienen unos lineamientos.” Reparte la Hoja: Consenso (Definición y Lineamientos). Pláticala. Pregunta si alguien tiene alguna duda.
4. Cuando las parejas hayan llegado a una decisión, el facilitador anota las respuestas. (Comentarios sobre el rango de respuestas)
5. Junta las parejas en grupos de cuatro y repite. El facilitador anota las respuestas.
6. Junta los cuatros en grupos de ocho y repite. El facilitador anota las respuestas.
7. El facilitador anota las respuestas finales, ofrece comentarios sobre las diferencias en las listas, rango, etc. El facilitador da el número real de frijoles.

Nota:

Si el tiempo es limitado, primero individuos, luego grupos de tres, luego grupos de ocho.

Procesamiento:

- ¿Los grupos trabajaron en conjunto? ¿Qué (quién) ayudó? ¿Qué (quién) impidió?
- ¿Cómo se tomaron las decisiones? ¿Fueron por consenso? (Haz referencia a los Lineamientos si es necesario)
- ¿Hubo un sentir de satisfacción cuando los grupos trabajaron en conjunto?
- ¿Cuándo fue más fácil llegar a decisiones por consenso? (Grupos de dos, cuatro, seis, ocho, etc.) Explora las respuestas en las que el grupo estuvo más cerca de la respuesta correcta que los individuos. ¿Cómo llegaron a la respuesta?
- Explora respuestas donde algún individuo estuvo más cerca de la respuesta correcta que el grupo. ¿Por qué? ¿El individuo no pudo convencerle al grupo?

HOJA SUELTA

CONSENSO

(Definición y Lineamientos)

CONSENSO: DEFINICIÓN

Lo Que No Es

- No es un acuerdo tomado por voto, suerte de moneda o negociación
- No es un proceso rápido
- No es pelear por tu superioridad o cambiar tu posición para evitar el conflicto
- No es ganar/perder

Lo Que Es

- Es un acuerdo basado en el diálogo, tomando en cuenta el punto de vista de todos
- Es lento y toma tiempo
- Es escuchar, responder, estar abierto y buscar diferencias
- Es una forma nueva de pensar

El producto final tiene el potencial de ser más completo que el conocimiento individual.

LINEAMIENTOS PARA EL CONSENSO

1. Evita imponer tu propio juicio. Enfrenta la tarea basándote en la lógica y está dispuesto a cambiar tu opinión si otros miembros del grupo tienen razones de peso para cambiar.
2. Evita cambiar tu opinión sólo para llegar a un acuerdo y evitar el conflicto. Apoya respuestas con las cuales puedas estar por lo menos algo de acuerdo.
3. Evita técnicas como el voto de la mayoría, promedios o negociación para llegar a una decisión.
4. Entiende que las diferencias en opinión son de ayuda y no son barreras en la toma de decisiones. Ideas nuevas y mejores para resolver un problema común saldrán de un diálogo sobre estas diferencias.

CONSENSO: PROCESO DE CINCO EJERCICIOS

(*Consensus: Five Exercise Process*)

Propósito: Este es un grupo ordenado de cinco ejercicios, para preparar a los participantes en un Taller Avanzado para llegar al consenso más fácilmente.

Nota: No uses la palabra “consenso” hasta terminar el trabajo del ejercicio de la Flor del Consenso.

Tiempo: Tres horas, aproximadamente, para la secuencia completa

Materiales: Papel rotafolio y marcadores gruesos de distintos colores para que el grupo escriba sus propios lineamientos, papel tamaño carta y plumas para “en común”, un frasco sellado lleno de frijoles de cualquier tipo, suficientes imágenes (por lo menos tres por participante), de preferencia enmicadas y mostrando una variedad de imágenes, Flor del Consenso.

Procedimiento:

- 1) **Lineamientos:** son formados y acordados por los Participantes. Los facilitadores salen del salón y esperan a que les llame al grupo para regresar. Después, los facilitadores pueden platicar la redacción de los lineamientos para clarificar que quiere decir el grupo con lineamientos particulares. Esto es para que el facilitador también pueda adherirse a los Lineamientos acordados – los facilitadores o el grupo completo pueden revisarlos durante el taller en caso de ser necesario.
- 2) **En Común:** aplicado como de costumbre. Es mejor apuntar la lista final sobre papel rotafolio e integrarla en las hojas del taller. Los facilitadores pueden contribuir y aportar a la lista con el avance del taller y cuando se detecta algo en común – por ejemplo, si todos se caen de la risa, puede que un facilitador diga “todos disfrutamos una buena risa, ¡podemos agregar esto a la lista!”
- 3) **Frasco de Frijoles del Consenso:** aplicado como de costumbre – pero funciona en otro nivel cuando hasta el equipo de facilitadores NO SABE el número de frijoles que hay en el frasco.
- 4) **Selección de imágenes:** Coloca las imágenes que normalmente se ocupan para Compartiendo Fotografías en el centro del círculo con dos o tres veces más imágenes que participantes. Sigue el proceso para Frasco de Frijoles con las imágenes. Empieza con cada participante escogiendo una (o posiblemente dos) del suelo. Luego, divide al grupo en parejas; las parejas deben escoger una de las imágenes que habían elegido como individuos. Junta las parejas en grupos de cuatro, después de que el grupo de cuatro haya seleccionado una imagen, une los grupos de cuatro en grupos de ocho (o tan cerca a 8 como permita el tamaño del grupo) y pídeles llegar a un acuerdo sobre una de las imágenes para ser la selección del grupo completo.

Enfatiza que esto no es un concurso de votos. Se pretende ser un proceso que permitirá a cada persona ser escuchado libremente como iguales, sin “intimidación”, influencia o presión de otros (o de uno mismo) para “estar de acuerdo para satisfacer el grupo”.

Cuando el grupo tenga su selección de una imagen, felicítalos por su trabajo y por la manera en que lo realizaron. Parte de esto puede ser tener el grupo parado en círculo, los participantes se voltean hacia la derecha y tocan a la persona de enfrente en el hombro, diciendo, “¡Bien hecho, bien hecho amigo!” Luego se voltean hacia la izquierda y hacen lo mismo con la persona quien ahora está adelante.

- 5) **Flor del Consenso:** Divide al grupo en once grupos en la manera posible. Está bien tener grupos de uno o de dos, también una combinación. Pide a cada pareja que considere de que forma el concepto o palabra escrita sobre su “pétalo de flor” contribuyó en unir el grupo para llegar a un acuerdo sobre todo que haya ocurrido desde que empezaron con la formulación de los Lineamientos. Pídeles compartir sus conclusiones con el grupo completo.

Después de cinco minutos para sus deliberaciones, pide voluntarios para colocar los “pétalos” en el centro del círculo, compartir lo que dice el “pétalo” con el grupo y reportar los resultados de su plática. Como vayan agregando “pétalos”, el facilitador puede empezar a acomodarlos en círculo alrededor de un centro vacío hasta cerrar el círculo con los once pétalos colocados.

Agrega la pieza central para completar la Flor.

Ahora, introduce la palabra consenso, diciendo que el consenso es el corazón del método del PAV para la toma de decisiones, que trae a todos al proceso como “iguales”. Con el consenso no hay lugar para una minoría disgustada, que ha perdido un voto, ni para alguien que se siente “intimidado” por alguien más fuerte, grande, o más dominante – que requiere todos los conceptos y atributos mostrados en los “pétalos” para que el proceso del consenso pueda funcionar. Es importante para los participantes reconocer que cada miembro del grupo estaba apegándose activamente a los conceptos representados por la Flor del Consenso.

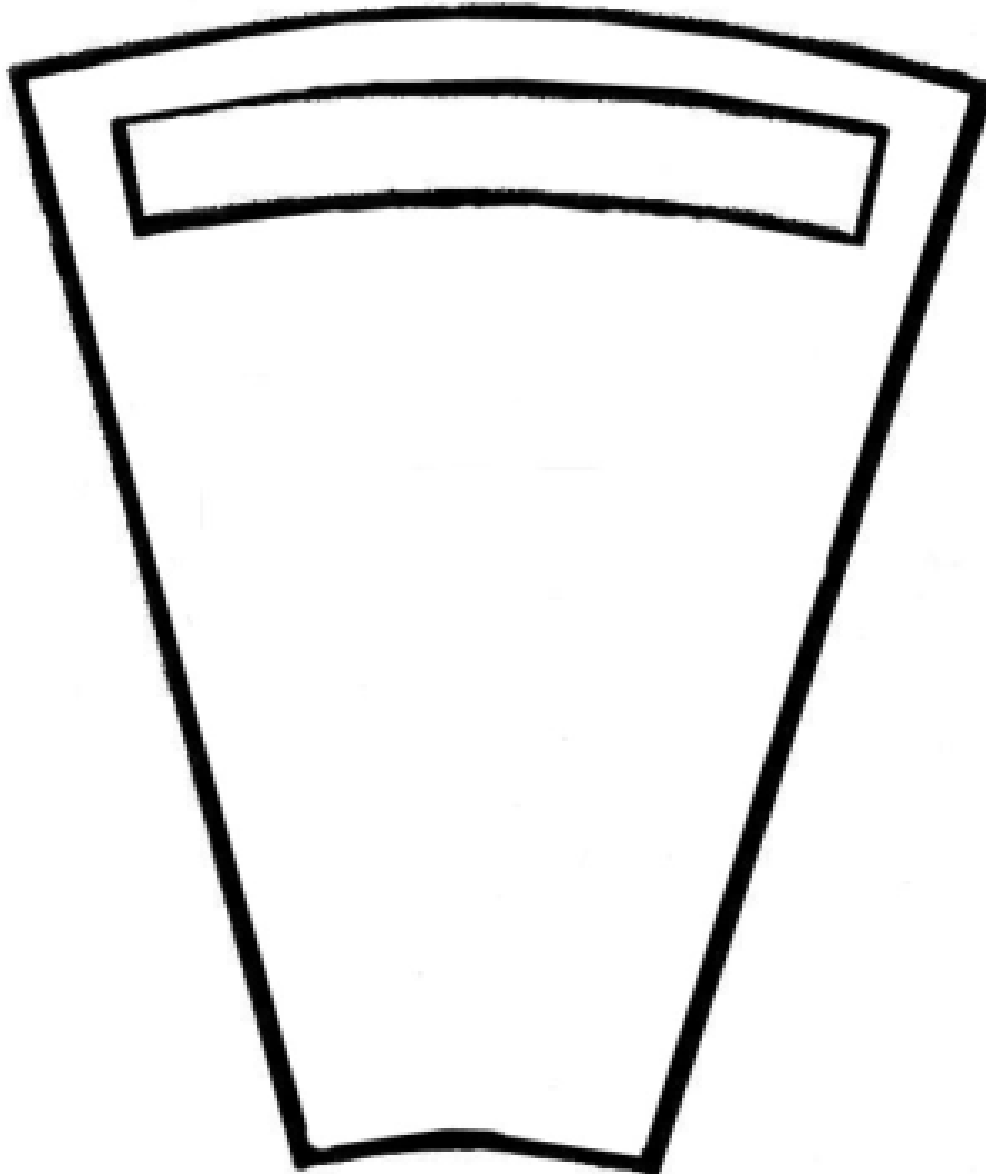
Nota:

Este método es una dinámica muy diferente a los talleres tradicionales del PAV, desarrollada por facilitadores muy experimentados. Puede ser interesante observar como esta es la forma en que el PAV mismo toma decisiones, en los equipos de facilitadores y en todo nivel – es el corazón del proceso del PAV. Realizar estos pasos secuenciales puede llevar a los participantes al punto donde puedan suavemente llegar al consenso sobre el tema del enfoque para el taller.

Este proceso funciona mejor cuando hay un espacio de descanso (como para la comida o el paso de la noche) entre el final de la parte de la “Flor” y antes de empezar a ver el tema de enfoque para el taller directamente.

HOJA SUELTA

FLOR DEL CONSENSO



Plantilla para la Flor del Consenso

Dibuja un círculo con un radio de 10" (25 cm.). Adentro de este círculo, marca otro círculo con un radio de 3.5" (8.5 cm.).

Recorta el círculo central y márcalo con las palabras: **PROCESO DEL CONSENSO**.

Usa la plantilla para dividir el anillo en **11 PÉTALOS DE FLOR**.

Colorea los pétalos como desees.

Marca cada pétalo con uno de los siguientes:

RESPECTO
COOPERACIÓN
NO-VIOLENCIA
CONFIANZA

AUTO-EMPODERAMIENTO
PARTICIPACIÓN ACTIVA
RESOLUCIÓN A CONFLICTOS
PACIENCIA

UNIDAD DE PROPÓSITO
ACCESO AL PODER IGUAL
COMPROMISO CON EL GRUPO

CONSENSO: TIENES QUE TENER UN CORAZÓN

(Consensus: You Have to Have a Heart)

(También se puede usar como un Ejercicio de Valores)

Propósito: Tener una experiencia con el consenso; para clarificar valores.

Tiempo: 45 minutos

Materiales: Papel y lápices; hojas con los nombres de los pacientes y sus descripciones, o una hoja de papel rotafolio con las descripciones anotadas.

Procedimiento:

1. Reparte el papel, lápices y hojas con descripciones de los pacientes (o coloca las descripciones).
2. Da las instrucciones: “Ustedes son miembros del Consejo Legal del Hospital Local y deben de tomar una decisión crítica sobre cuál de los cinco pacientes que están en la lista de espera recibirá el primer corazón artificial. Cada uno tiene una enfermedad cardíaca seria. Individualmente, deben de asignar prioridad a los cinco pacientes: 1 = primero en la fila al 5 = último en la fila. Cuando todos tengan su lista, el Consejo Legal se reunirá”.
3. Los participantes formularán sus listas.
4. Divide a los participantes en grupos de cuatro o cinco y explica: “Su grupo representa un Consejo Legal del hospital. Deben de trabajar juntos para llegar al consenso y finalizar la lista prioritaria del 1 al 5. La regla es, antes de poder expresar tu opinión, debes de validar los pensamientos y sentimientos del otro, aunque sean distintos a los tuyos”.
5. Cuando cada grupo haya llegado al consenso, pídeles reportar al grupo completo.

Procesamiento:

- ¿Cómo estuvo este proceso?
- ¿Cambiaste de opinión sobre las calificaciones después de escuchar el razonamiento de otros?
- ¿Cómo se aplica esto a la no-violencia?
- ¿Cuáles Guías del Poder que Transforma se relacionan con esta experiencia?

TIENES QUE TENER UN CORAZÓN

Los Pacientes:

Jorge Muleta	Edad 61. Profesión: sospechado de asociación con la Mafia. Casado, 7 hijos, bastante rico, hará donativo de una cantidad significativa al hospital después de la operación.
Pedro Santos	Edad 23. Profesión: estudiante con buen promedio Soltero, buen estudiante, ayuda a mantener a su familia pobre, aspira a ser policía cuando termine la escuela.
Ana Díaz	Edad 45. Profesión: el hogar Viuda, mantiene a 3 hijos, pequeños ingresos, nada de ahorros.
Juanito Joyas	Edad 35. Profesión: famoso actor Divorciado, su esposa se quedó con sus 2 hijos, hace donativos para la construcción de albergues para personas sin techo.
Humberto Zúñiga	Edad 55. Profesión: senador estatal Casado, un hijo, recientemente tomó el poder, tiene bastante dinero.

LINEAMIENTOS PARA EL CONSENSO:

- Evita pelear por tu propio juicio. Llega a la tarea sobre la base de la lógica y estar dispuesto a cambiar tu opinión si los demás miembros del grupo tienen razones de peso para cambiar.
- Evita cambiar tu posición sólo para llegar a acuerdo y evitar el conflicto. Sólo apoya las respuestas con las cuales puedas estar algo de acuerdo, por lo menos.
- Evita técnicas como el voto mayoritario, promedios, o negociaciones para llegar a una decisión.
- Entiende que las diferencias en opinión son de ayuda y no un impedimento a la toma de decisiones. Da la plática sobre las diferencias, surgirán nuevas y mejores ideas para resolver un problema común.

CONSENSO: TRIÁNGULOS

(*Consensus: Triangles*)

Propósito: Experimentar el proceso del consenso al desarrollar un diseño.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Triángulos de 3" x 3" x 3" (7cm) de cartulina en seis colores – suficientes para que cada persona tenga un juego con seis colores distintos (quizás amarrado con un clip)

Procedimiento:

1. Explica que este ejercicio se comprende de dos partes. Primero, cada persona trabajará individualmente, sin hablar. Luego, trabajarán en grupos pequeños y sí se permite hablar.
2. Forma grupos de 5 o 6. Los grupos no tienen que ser iguales. Asigna a cada grupo un lugar para trabajar.
3. Explica que cada persona recibirá un juego de seis triángulos de diferentes colores. Sin hablar, cada persona usará sus triángulos para formar algún tipo de diseño, como lo desee. Si no hay preguntas / dudas, empiezan, recordándoles que deben de trabajar en silencio.
4. Corta el tiempo después de dos o tres minutos. Cada persona, en turno dentro de su grupo, explicará por que hizo su diseño.
5. Luego, la tarea de cada grupo es esta: Utilizando todos los triángulos desarrollarán un diseño que represente al grupo completo.
6. Antes de regresar al círculo para el procesamiento, todos caminarán para ver todos los diseños. Pídeles regresar al círculo, manteniéndose con su grupo.

Procesamiento:

- ¿Cómo decidió cada grupo sobre un solo diseño?
- ¿Fue fácil llegar a su decisión?
- ¿Alguien habría querido tener más influencia?
- ¿Alguien dijo, "Pues, no es lo que quise, pero está bien"?
- ¿Cómo podemos aplicar el consenso con nuestras familias y amigos? ¿en el trabajo? ¿otras situaciones?

Nota:

Puede que haya una variedad de resultados: a un grupo le gusta el diseño de una persona y deciden copiarlo; otro grupo puede tomar partes de cada diseño y en alguna manera incorporarlas en un diseño grande; otro puede crear algo completamente diferente. Todos están bien. El resultado no es tan esencial como el proceso.

CONSENSO: USANDO EL PODER QUE TRANSFORMA

(Consensus: Using Transforming Power)

Propósito: Practicar el uso del consenso en una manera práctica y real. El facilitador de este ejercicio debe de conocer bien el proceso del consenso y estar comprometido con él. No se debe de iniciar este ejercicio si existe un alto nivel de conflicto o tensión entre el grupo, o cuando las energías estén bajas.

Tiempo: 90 minutos

Materiales: Papel rotafolio y marcadores

Procedimiento:

1. Empieza explicando que el consenso es un proceso no-violento para la toma de decisiones, porque abajo del proceso está la suposición que cada persona que participa en el proceso tiene valor, y juntos llegarán a una mejor decisión que si estuviéramos influenciados por la mayoría aparente. (Ver Hoja Suelta: Consenso – Definición y Lineamientos, p. D-35)
2. Explica el proceso: En el proceso del consenso podemos proponer una idea, pero escuchamos a todas las propuestas sin estar atados a “nuestra idea”. Generalmente el grupo combinará elementos de las propuestas para llegar al mejor resultado.

Nota:

El facilitador puede pedir al grupo enfocarse en solo una idea a la vez, escuchando cuidadosamente a la plática y de vez en cuando repitiendo el acuerdo que se escucha que se está formando, checando con el grupo para confirmar que haya escuchado correctamente. Si no surge un acuerdo, el facilitador pide a los que están en desacuerdo con la mayoría hablar de las razones de su objeción. La idea no es tratar de persuadirlos de que la propuesta de la mayoría es mejor, sino para darles cualquier información adicional que puedan necesitar, o para modificar la propuesta mayor para incluir sus preocupaciones si es posible. En esta manera, el grupo se mueve para llegar al acuerdo unánime – el consenso.

3. Pide sugerencias sobre cómo este grupo podría tomar alguna acción para promover el Poder que Transforma en la cárcel o comunidad donde viven. (No necesitas muchas sugerencias mientras sean factibles y que valgan la pena aplicar)
4. Pide al grupo usar el proceso del consenso para llegar a un acuerdo sobre una idea para platicar. Puede que ahora el grupo llegue rápido al acuerdo sobre la idea que desea platicar, en tal caso, la mayor parte del ejercicio se enfocará en tal plática. Sin embargo, algunos grupos pasarán su tiempo discutiendo cual idea será su enfoque. Si esto sucede, no intentes apresurarlos. Solo ayuda el proceso y responde a los que tienen preocupaciones por el tiempo, o que estén frustrados con la falta de llegar a un acuerdo, diciendo, “Estamos practicando el consenso en este momento. Esto es aprendizaje.”
Si el grupo discute entre varias ideas distintas, pídele al proponente de cada idea hablar del porqué la suya es la idea más atractiva. Cuando cada uno haya hablado, pídeles a los que no han hablado hablar sobre preferencias. Si parece que la mayoría del grupo está de acuerdo sobre una idea, pregúntales a los que representan un punto de vista de minoría que perderían si no siguiesen la otra idea. Está abierto y atento al grupo combinando ideas.
5. Cuando ya han escogido la idea, pídeles platicar como lo podrían llevar a cabo. Pueden realizar una lluvia de ideas o simplemente platicarlo. Además, puede que quisieran que apuntes los pasos acordados. Puede que quieran enlistar posibilidades o puede que necesiten platicar pasos potenciales para llegar al consenso.

Nota:

Dependiendo de la idea elegida por el grupo, puede que necesites que platiquen los posibles riesgos de sus acciones y como minimizarlos o evitarlos. En las cárceles, necesitan considerar como pueden hacerlo dentro de los límites de las reglas institucionales, o como pueden evitar problemas con la administración y las posibles consecuencias de sus acciones propuestas, tanto para ellos como para el PAV. Han salido varios proyectos maravillosos, creativos y poderosos realizados por internos promoviendo el PAV y el Poder que Transforma como resultado de este ejercicio.

CONSTRUCCIÓN PARALELA

(Parallel Construction)

Una Alternativa a Perros de Construcción cuando tiene pocos juegos de materiales.

Propósito: Aprender habilidades de comunicación. Este ejercicio enfatiza la necesidad de dar instrucciones completas y claras, y escuchar bien.

Tiempo: 20 a 30 minutos

Materiales: Tinker Toy o Lego
Si usas “Tinker Toy”, trata de evitar usar las ruedas con los hoyos grandes ya que son muy parecidas a las ruedas normales. También se pueden usar otros juguetes de construcción, como Lego.

Procedimiento:

1. Coloca las sillas a espaldas en dos filas, con aproximadamente 5 o 7 sillas por fila. Divide a los participantes para llenar las dos filas. Los participantes de la Fila A no deben ver a los de la Fila B. La Fila A hará una construcción. El reto para la Fila B es hacer una construcción idéntica, siguiendo las instrucciones dadas por la Fila A. Cuando hay un número grande de participantes, ten varios conjuntos de filas paralelas al mismo tiempo.
2. Entrega un juego de material a la primera persona de cada fila (en una caja o bolsa de papel).
3. La primera persona en la Fila A escogerá de dos a cuatro piezas y las juntará. Luego, describirá las piezas a seleccionar y como juntarlas a la primera persona en la Fila B.
4. La persona que recibe las instrucciones no puede hablar ni hacer preguntas. Debe de hacer lo mejor que pueda con las direcciones dadas.

A parte de la descripción de cómo colocar las piezas, no habrá ni conversación ni “ayuda” de los demás. La persona que siga las instrucciones dirá, “Ya terminé” cuando sea tiempo de pasar las piezas y la construcción a la siguiente persona.

5. Las dos personas pasan el objeto y las piezas a la siguiente persona. Nuevamente, la persona en la Fila A escoge de dos a cuatro piezas y describe como agregarlas a la construcción, y la persona en la Fila B hará lo mejor que pueda.
6. Cuando lleguen al final de la fila, se invierten los papeles y ahora la Fila B describe a la Fila A cómo colocar las piezas. De esta manera, las dos filas tienen la oportunidad de describir como colocar las piezas. Continúa hasta regresar las construcciones a la pareja original.
7. Cuando las últimas personas hayan agregado sus piezas, se ponen de pie y muestran las construcciones al grupo, comparando los resultados.

Procesamiento:

- ¿Hubo problemas en el proceso de comunicación?
- ¿Cómo se sintieron con el ejercicio?
- ¿Cómo se sintieron al ser líderes?
- ¿Cómo se sintieron al seguir instrucciones?
- ¿Alguien se sintió frustrado con el ejercicio?
- ¿Qué aprendimos sobre la comunicación con este ejercicio?

CONTRATO CONMIGO MISMO PARA EL FUTURO

(Contract with Self for the Future)

Propósito: Clarificar los valores de los participantes y sobre los que tienen la intención de actuar; ayudarles definir sus metas personales para el futuro.

Tiempo: 60 minutos

Materiales: Papel y pluma para cada participante

Procedimiento:

1. Explica que todo lo que se escribe es para su información personal, y para ser guardado para referencia y uso en el futuro. Si desean compartir algo, será completamente voluntario.
2. Pídeles escribir lo siguiente:
 - a) Las cosas en la vida que valoran más y sobre las cuales están determinados a actuar.
 - b) Bajo las siguientes categorías, enlistar las metas y la estrategia o pasos que planean seguir para lograr sus metas:
 - Crecimiento espiritual
 - Manejo de dinero
 - Educación
 - Salud y Ejercicio
 - Vocación o Trabajo
 - Compromiso Social:
 - Con la sociedad
 - Con el sistema de apoyo (familia, amigos, etcétera)
 - c) Regresa a la a). Si hay algunos valores que no han sido tratados en el b), inclúyelos aquí.

Procesamiento:

- Pregunta cómo se sienten sobre lo que escribieron.
- Platica de la utilidad de seleccionar una pareja para evaluaciones periódicas. Si parece factible, pide que lo hagan.
- Platiquen sobre qué uso puede tener el contrato.

CREENCIAS DE LA VIDA

(Life Beliefs)

Propósito: Crear comunidad; desarrollar la conciencia de uno mismo.

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Pide al grupo ponerse de pie y mover las sillas a un lado. Dibuja una línea imaginaria por en medio del salón. Explica que la línea es continua y que los puntos son posiciones extremas sobre cada una de las preguntas que les vas a hacer. "Por ejemplo, si contestas "sí" a una pregunta, te pones de este lado, y si contestas "no", te vas a parar al otro lado. Si estás en medio, párate en el lugar sobre la línea donde pienses que representa tu posición: en medio, hacia el "sí" o hacia el "no". (Por cada pregunta, recalca cual extremo es cual.)
2. El facilitador leerá cada pregunta y pedirá a los participantes ponerse según como se sientan sobre tal pregunta. Los participantes pueden quedarse en cualquier punto de la línea, dependiendo en que tan fuerte se sientan sobre la pregunta. Después de cada pregunta, pide unos voluntarios explicar por qué contestaron la pregunta de esa manera. No lo alargues. Sigue con la siguiente pregunta.

Las Preguntas:

1. ¿Crees que la humanidad es esencialmente buena o mala?
2. ¿Crees en un poder divino (sea como sea que lo definas)? ¿Sí o NO?
3. ¿Qué es más importante: "Quien eres" o "Que haces"?
4. ¿Ya está predeterminado tu destino o futuro (decidido por adelantado sin ti) o eres libre para tomar tus propias decisiones?
5. ¿Qué es más importante: los individuos o la comunidad?
6. ¿Crees que la sociedad debería de ayudar a sus miembros quienes no pueden ayudarse a sí mismo? ¿Sí o NO?
7. ¿Crees que algunas personas merecen una consideración especial bajo la ley? ¿Sí o NO?
8. ¿Crees que se debería de permitir a la gente tomar sus propias decisiones no obstante el daño a ellos mismos? ¿Sí o NO?

Procesamiento:

- ¿Se sorprendieron con las diferentes posiciones que tomaron en la línea?
- ¿Hubo alguna pregunta dónde no estuviste seguro de lo que creías?
- ¿Crees que hubieras contestado alguna de estas preguntas de manera diferente en otra etapa de tu vida?

Nota:

A veces partimos este ejercicio en dos partes haciendo cuatro temas temprano en el taller y cuatro más tarde. Algunos facilitadores prefieren simplificarlo haciendo todas las preguntas como declaraciones, como: "La gente es esencialmente buena", si estás de acuerdo, párate en este lado de la línea; si no estás de acuerdo, párate en este lado."

CRUZANDO BARRERAS

(Break Through)

Propósito: Tener una experiencia sobre lo que nos detiene de efectuar cambios en nuestras vidas y cuáles son los recursos internos (o alianzas) que podemos llamar para ayudarnos a avanzar más allá de nuestras limitaciones percibidas.

Tiempo: 30 a 45 minutos

Materiales: Una silla para cada participante, dos hojas de papel rotafolio, marcadores. Una hoja de papel rotafolio tendrá el encabezado “Barreras al Cambio” y la otra “Alianzas al Cambio”.

Procedimiento:

1. Los participantes están sentados en sus sillas a un lado del salón, con cara al otro lado.
2. Pide a los participantes tomar un momento para tomar conciencia de un aspecto de ellos mismos que quieran cambiar – algo en sus vidas donde haya violencia o estrés, quizás.
3. Párate en el espacio vacío al otro lado del salón y di: “Aquí es donde estarán cuando hayan hecho este cambio. Imagínense como será (permite tiempo para pensar). ¿Cuáles son algunas de las palabras para describir cómo se sentirá? (Invita respuestas) Ahora, lo que te bloquea es lo que está entre tú y este lugar. Nuestras sillas representarán las barreras. Estas barreras tienen voces. Cuando ves una de tus “barreras” o escuchas su voz, en turno, ven aquí y siéntate con tu silla y expresa la voz de esta barrera a ti mismo como si estuvieras parado allá todavía. Permite que la barrera tome nombre.” Ahora, el facilitador debe modelar el proceso, moviendo su silla al centro diciendo, por ejemplo: “Soy tu miedo al fracaso, (nombre). ¡Qué pérdida de energía si fracasas!”
4. Cuando todos están en la posición de barrera, pide que expresen las voces una por una. Invita a los participantes a escribir el nombre de su(s) barrera(s) sobre la hoja de papel rotafolio con el título “Barreras al Cambio”.
5. Después de que todos hayan expresado sus barreras, diles algo como “Aquí están las barreras que te detienen para cambiar. Afortunadamente, todos tenemos los recursos interiores para superar estas barreras. Lo que llamamos nuestras “Alianzas al Cambio”. Cuando identifiques una alianza, sales, enfrentas tu barrera y expresas la voz de tu alianza, quien es y cómo puede ayudar.” Ahora, el facilitador debe mover su silla al otro lado del salón y decir, por ejemplo, “Soy el sentido de aventura de (nombre) y ayudo diciendo ‘nunca sabrás hasta que lo pruebes’.”
6. Cuando todos estén en el área de cambio, pide a los participantes gritar el nombre de su alianza una por una. Invítalos a escribir el nombre de su alianza sobre la hoja de papel rotafolio con el título “Alianzas al Cambio”.
7. Regresa al círculo grande para procesar.

Procesamiento:

- ¿Cómo se siente estar en la posición de cambio-logrado?
- ¿Es como esperaban?
- ¿Cuál(es) guía(s) del Poder que Transforma nos pueden ayudar a reconocer nuestras alianzas?

CUADROS DEL PERDÓN

(Forgiveness Quadrants)

Propósito: Desarrollar un entendimiento más profundo del proceso del perdón.

Tiempo: 45 minutos

Materiales: Hojas tamaño carta, lápices (se puede tener preparadas hojas divididas con frases ya escritas)

Procedimiento:

1. Lee (o coloca) lo siguiente del Dr. Martín Luther King. "Él quien no tiene el poder para perdonar no tiene el poder para amar. El perdón no significa ignorar lo que ha sido hecho o poner una etiqueta falsa en un acto de maldad, sino significa que el acto de maldad ya no es barrera para la relación".
2. Reparte las hojas y los participantes dividirán la hoja en cuatro partes iguales, dibujando una línea por en medio, vertical y luego horizontal.
3. Da las instrucciones: Escriban respuestas a lo siguiente:
 - Izquierda Superior – **Una Vez Cuando Fui Perdonado**
Como se sintió para mí. El efecto que tuvo en la relación.
 - Derecha Superior – **Una Vez Cuando Perdoné a Alguien**
Como se sintió para mí. El efecto que tuvo en la relación.
 - Izquierda Inferior – **Una Vez Cuando Quise Ser Perdonado**
Como podría haber sentido. Como podría haber afectado la relación.
 - Derecha inferior – **Una Vez Cuando Pude Ofrecer el Perdón**
Lo cual probablemente sería muy apreciado. Como me sentiría si lo hiciera. Como podría afectar la relación.
4. En grupos de tres, los participantes platicarán lo que escribieron en los cuadros superiores. (Si alguien no pudo llenar algún cuadro, que comenten sobre por qué no lo pudieron hacer.) Después, platican las respuestas en el cuadro inferior izquierdo, y algo que creen que podrían hacer para hacer más probable que ocurra el perdón que desean. Luego, platican las respuestas en el cuadro inferior derecho y lo que bloquea este perdón. ¿Cuál sería el mejor resultado posible?
5. Con el grupo completo, platican los resúmenes generales de los cuadros superiores. (No tomes mucho tiempo con esto.) Solicita comentarios generales sobre el cuadro inferior izquierdo. Escribe en el papel rotafolio sugerencias de acción que podrían ayudar a superar la resistencia para recibir el perdón. Solicita comentarios generales sobre el cuadro inferior derecho y apunta sugerencias para superar la resistencia para dar el perdón que podría (o debería) darse.

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintieron al realizar este ejercicio?
- ¿Requiere más valor perdonar o no perdonar?
- ¿Cómo se relaciona esto con el Poder que Transforma?

Una Vez Cuando Fui Perdonado

Una Vez Cuando Perdoné a Alguien

**Una Vez Cuando Quise Haber
Sido Perdonado**

**Una Vez Cuando Pude
Ofrecer el Perdón**

DA VINCI EN GRUPO

(Group DaVinci)

Propósito: Realizar un proceso creativo en grupo, practicar habilidades de cooperación, y experimentar la toma de decisiones en grupo.

Tiempo: 45 a 60 minutos

Materiales: Marcadores, crayolas, papel de envoltura, papel de construcción y pegamento

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en grupos de cuatro personas. Reparte marcadores y otros materiales entre los grupos. Anuncia un tema para las creaciones: Poder, Amor, P.T., Valor, etcétera.
2. Pide a los grupos crear una sola obra que represente el tema realista o abstractamente. Da 20 a 30 minutos para terminar sus proyectos. Asigna un facilitador a cada grupo para observar el proceso.

Nota:

Explica que el propósito del ejercicio es usar el proceso de consenso para producir la obra, no la belleza de la obra misma.

Procesamiento:

- ¿Cómo tomaron las decisiones en el grupo?
- ¿Alguien tuvo más influencia que otro?
- ¿Se combinaron sus esfuerzos, o hubo interferencia?

DEFINICIONES

(Definitions)

Propósito: Ayudar a los participantes enfocarse en su propia dignidad, auto-respeto y autoestima; para empoderarlos y clarificar como elegir opciones.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Papel y lápices

Procedimiento:

1. Reparte papel y lápices. Diles a los participantes que se les pedirá escribir su mejor definición corta de lo siguiente:
la palabra DIGNIDAD, el concepto AUTO-RESPETO, el concepto AUTOESTIMA, la palabra VICTIMA, la palabra OPCIÓN. (Puede ayudar si colocas estas palabras.)
2. En grupos de tres o cuatro, cada persona compartirá su definición de la palabra DIGNIDAD. Los grupos platicarán las diferencias en sus definiciones. (Permite dos minutos para esto) Repite con AUTO-RESPETO y luego AUTOESTIMA.
3. Pide a los grupos platicar las similitudes y diferencias entre los tres conceptos (permite 2-4 minutos para esto).
4. Pide a los participantes compartir sus definiciones de la palabra VICTIMA (permite 2-4 minutos). Repite con la palabra OPCIÓN.
5. Pide a los grupos platicar las ventajas y desventajas de ser VICTIMA.
6. Pide a los participantes discutir las ventajas y desventajas de ser capaces de elegir OPCIONES. (Asegúrate que incluyan la relación entre aceptar una imagen de "VICTIMA" para ellos mismos y la capacidad de elegir "OPCIONES" en su plática.)
7. Regresen al círculo completo para procesar.

Procesamiento:

- ¿Pensaste diferente de estas palabras después de platicarlas en los grupos?
- ¿Qué hay de ti mismo que te da el sentido más fuerte de la dignidad, auto-respeto y autoestima?
- ¿Por qué tu sentido de la dignidad, auto-respeto y autoestima puede ayudarte a no reaccionar con violencia, especialmente si te sientes que te están faltando el respeto?
- ¿Cómo se relaciona la habilidad de elegir entre opciones al Poder que Transforma?

DESDE OTRO PUNTO DE VISTA

(From Another Point of View)

Propósito: Practicar buscando lo bueno en cada persona y desarrollar un punto de vista de empatía para ver una situación.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Papel y lápiz para el que tomará notas en cada grupo

Procedimiento:

1. Explica que se dividirán los participantes en grupos de cuatro personas y que el facilitador leerá varias escenas. Los grupos tendrán que hacer una lista de las posibles cosas BUENAS detrás de la conducta del personaje principal. Luego, se regresará al grupo para comparar las listas.
2. Forma los grupos y lee las escenas de abajo. Da cinco minutos para hacer cada lista.
3. Después de cada escena, pide a los grupos que reporten sus listas, agregando las cosas que otros grupos no hayan pensado. (Parecido a “Decisiones Rápidas”) Ayuda empezar con un grupo diferente después de cada escena.
4. Al terminar las escenas y reportes, regresa al círculo completo para el procesamiento.

Escenas

- A) Un interno tropieza con otro, quien está saliendo de su visita. Él pierde el control y regresa con groserías y puños. ¿Cuáles pueden ser sus motivos buenos o cosas entendibles?
- B) Un custodio siempre es muy severo y frecuentemente anula los pedidos de los internos, citando como su razón las reglas y normas de la institución. ¿Cuáles pueden ser sus motivos buenos o cosas entendibles?
- C) La esposa de un interno le visita a menudo. De repente no recibe noticias ni visitas por un mes, sino que le llega una nota escrita rápidamente, diciendo que ella está ocupada, lo lamenta, pero que vendrá pronto. ¿Cuáles pueden ser sus motivos buenos o cosas entendibles?
- D) Un hombre, quien por lo general está de buen humor, responde bruscamente cuando su amigo le pregunta cómo le va. ¿Cuáles pueden ser sus motivos buenos o cosas entendibles?

Procesamiento:

- ¿Fue fácil o difícil?
- ¿A veces las apariencias impiden pensar en estos factores?
- ¿Son importantes estos factores?
- ¿Esta información ayuda? ¿Por qué?

DIÁLOGO CLAREMONT

(Claremont Dialogue)

Propósito: Un método para darles a todos la oportunidad de conocerse a un nivel más profundo; una manera para el grupo de explorar más allá sobre algún asunto serio, o para resolver algún conflicto que haya surgido entre el grupo; para darles a todas las personas en un grupo la oportunidad de hablar sobre un asunto, y para darles a todos la oportunidad de ser movidos por las contribuciones de otros.

Tiempo: Suficiente para escuchar a todos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Los participantes están sentados en círculo. El facilitador propone una pregunta, y luego pide silencio para que todos puedan arreglar sus pensamientos. Todos tendrán la oportunidad de hablar, quizás será bajo tiempo (3 a 5 minutos). Se puede pasar el turno para hablar en círculo, o cuando se sientan listos.
2. Cuando parece que el diálogo está bajando de intensidad, el facilitador necesita preguntar si alguien quien no ha hablado desea hacerlo ahora. No debería haber nada de presión para hablar. La gente tiene el derecho de mantener el silencio si desea. Debería haber una pausa de silencio entre cada orador.
3. Después de que todos hayan tenido la oportunidad para hablar, el facilitador puede llevar las cosas en cualquier dirección que le parezca apropiada. Durante el diálogo, no se puede discutir, contestar, o hablar mal de nada que se haya dicho.

Posibles Usos del Diálogo Claremont:

1. Para conocerse. El facilitador tendrá preparada una pregunta para empezar. Esta puede ser una pregunta que requiera una respuesta más profunda, como por ejemplo, ¿Cómo era tu vida cuando tenías siete años? La siguiente pregunta debería reflejar lo que ve el grupo como su razón para estar junto.
2. Para tratar un problema serio que ha surgido dentro del taller: El facilitador pide el silencio. Después de una pausa para permitirles a los participantes centrar sus emociones y ser claro sobre lo que es importante para ellos. Luego, el facilitador pide que por turnos cada persona hable de lo que es importante para él. Después, puede ser posible encontrar un camino constructivo que seguir.
3. Para solicitar material para un enfoque del taller: Por ejemplo, cuando el tema de enfoque es ira, el diálogo puede ser "Como se manejó la ira en mi familia".

DIJISTE / DIJE

(You Said / I Said)

Propósito: Usar las habilidades de escucha y asertividad cuando surja un conflicto, y ver cómo influyen en el entendimiento o resolución.

Tiempo: 60-70 minutos

Materiales: Tarjeta marcada Respondedor para cada grupo. Papel rotafolio preparado con los temas sugeridos. (Ver #5 abajo)

Procedimiento:

Este ejercicio funciona mejor con grupos de seis u ocho personas. Asegúrate que haya un facilitador con cada grupo.

1. Anuncia el tema. Si no ha surgido un tema de pláticas anteriores, coloca la lista de temas sugeridos que aparece en el paso 5 abajo y solicita una lluvia de ideas para otros que las personas de los dos lados del asunto tiendan a preferir fuertemente (Ej. aborto, abolición de cárceles).
2. Divide al grupo en dos equipos, según sus opiniones sobre el tema.
3. Los participantes se sientan en dos filas, cara a cara. Pide un voluntario para empezar.
4. Explica los pasos como sigue:
 - a) Tendrán la oportunidad de declarar su posición. Un miembro del otro equipo tendrá la tarjeta "Respondedor".
 - b) Cuando hayan terminado, la persona con la tarjeta repetirá lo que escuchó, y dará una oportunidad para aclarar cualquier malentendido antes de hacer su declaración.
 - c) Cuando el "respondedor" empieza a hablar, el facilitador tomará la tarjeta y la entregará a una persona del otro equipo. Esta persona será el siguiente "respondedor", y contestará al primer "respondedor", quien está hablando.
 - d) Sigue este proceso hasta que todos hayan hablado y sido respondidos en esta manera. Enfatiza que esto no es un debate, y que la meta es encontrar puntos de acuerdo o terreno común. (Por ejemplo, si estamos hablando sobre la eutanasia, quizás todos estamos de acuerdo que el sufrimiento de gente que muere de enfermedades dolorosas es terrible.)
5. Temas Sugeridos: (se pueden solicitar otros a través de una lluvia de ideas, en donde el facilitador pide temas sobre los cuales el grupo no esté de acuerdo o que estén en conflicto.)
 - ¿El aborto es ético cuando la vida de la mujer no está en peligro?
 - ¿La eutanasia (ayudar a una persona con enfermedad terminal a morir) es ética?
 - ¿Es correcto pegarle a un niño?
 - ¿La gente debería poder prender sus radios al volumen que desee?
 - El Poder es bueno / el poder es malo.
 - ¿Deberían erradicar las cárceles?
 - ¿Existe la crítica constructiva?

Procesamiento:

- ¿Qué influencia, si hubo, tuvo este ejercicio en causar que la gente cambiara sus posiciones originales?
- ¿Cómo llegó el cambio – qué te causó cambiar tu opinión?
- ¿Llegaron a una resolución sobre una controversia o conflicto real?

Nota:

La experiencia de las personas quienes desarrollaron este ejercicio indica que el proceso funciona mejor si, en lugar de ser conducido al nivel teórico, los participantes lo viven tomando los papeles como en el caso de la eutanasia, el doctor, los miembros de la familia de la persona que está muriendo.

DÍSELO AL MUNDO

(*Speakout*)

Propósito: Ayudar a miembros de grupos oprimidos a hablar y recibir el apoyo del grupo. Para ayudar a los participantes a sentir la empatía por miembros de grupos oprimidos.

Tiempo: 60 minutos

Materiales: Papel rotafolio preparado con la lista de preguntas descritas en el No. 4 abajo, para ser colocado a la vista de todos. (No es requisito que coloques las preguntas, pero sí es importante que sean las mismas preguntas hechas cada vez.)

Procedimiento:

1. Solicita una lluvia de ideas sobre grupos oprimidos, víctimas de estereotipos (Ej. negros, mujeres, pobres, campesinos, homosexuales, alcohólicos, personas con problemas mentales, víctimas de SIDA).
2. Coloca una silla enfrente del grupo y explica que los participantes pueden voluntariarse para representar un grupo oprimido del cual es miembro, o hablar a nombre de un miembro de un grupo por el cual siente empatía.
3. Si parece que los participantes se notan vacilantes para ser el primero, un facilitador debe de estar MUY preparado para hacer esto (esto significa haber profundizado en su corazón y que honestamente “siente con” el miembro del grupo elegido).
4. El facilitador debe pararse cerca de la persona en la silla, quizás con su mano sobre su hombro, y entrevistarle con las siguientes preguntas:
 - ¿De cuál grupo eres miembro?
 - ¿Qué te gusta al ser?
 - ¿Qué es difícil al ser?
 - ¿Qué te gusta de otros quienes son?
 - ¿Qué no te gusta de otros quienes son?
 - ¿Qué no quieres escuchar nunca sobre, o hecho a, miembros de tu grupo?
 - ¿Cómo puede gente que no son ser tus amigos / aliados?

Procesamiento:

Solicita comentarios sólo sobre sus propios pensamientos y sentimientos durante la entrevista. No deberán comentar sobre el contenido de lo que fue dicho.

Nota:

Si los facilitadores demuestran un ambiente de seriedad y concentración desde el principio de este ejercicio, esto será contagioso. Es importante estar en control y si alguien se ríe, recuérdale, suavemente, que estamos aquí para aprender y entender. Algunos individuos pueden tomar un riesgo fuerte al hablar y es importante que los facilitadores den las gracias al grupo por su honestidad al terminar el ejercicio y que busquen los individuos que pueden necesitar afirmación.

No se debe de aplicar este ejercicio como el último antes de que se vayan al final del día. Puede ser útil hacer la “Acogida de Empatía” antes de realizar este ejercicio para que los que quieran hablar a nombre de un grupo oprimido entiendan lo que se va a requerir de ellos.

DISOLVIENDO IRA

(Dissolving Anger)

Propósito: Demostrar que cuando tenemos pensamientos de ira, la conciencia de nuestras sensaciones corporales puede ayudarnos a disolver la ira. Se puede describir la ira como una combinación de pensamientos y sensaciones corporales. Por ejemplo, cuando alguien nos grita, puede que pensemos “Me pueden lastimar” y en nuestros cuerpos sentimos las palmas sudosas y los músculos tensos.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en parejas.
2. Di: “Cierra tus ojos y toma conciencia de las sensaciones en tu cuerpo (Ej. cuello, garganta, pecho, cabeza, pierna) y describe éstas sensaciones a tu pareja”. Después de unos segundos, pídeles que abran sus ojos.
3. Di: “Piensa en una situación, o una persona, que te tiene enojado. En un momento más, uno platicará la situación o persona al otro por 2-3 minutos. Luego, diré ‘alto’ y pediré regresar su atención a sus sensaciones corporales. Decídanse quien hablará primero”.
4. Di: “Quien se haya voluntariado para hablar, platica la situación o persona con quien estabas enojado con su pareja. Trata de sentir el enojo mientras hablan. Usa toda la emoción posible”. Permite 2-3 minutos para esto.
5. Di “alto” y pregunta: “La persona que estaba hablando, favor de cerrar tus ojos y nuevamente trae tu atención a tus sensaciones corporales. Describe esas sensaciones corporales a tu pareja.”
6. Instruye la persona que estaba hablando para: “Hablar con tu pareja como si fuera la persona con quien estabas enojado”. Permite 2-3 minutos y luego repite el paso 5 arriba.
7. Ahora, se cambiarán papeles y repetirán las instrucciones para pasos 4-5 arriba.

Procesamiento:

- ¿Qué pasó y qué sentiste cuando describiste la situación a tu pareja?
- ¿De qué te diste cuenta sobre tus sensaciones corporales mientras hablabas con tu pareja como si fuera la persona con quien estabas enojado? ¿Hubo algún cambio?
- ¿De cuáles sensaciones corporales fuiste consciente?
- ¿Se pusieron más o menos intensas cuando hablabas de la situación?
- ¿Cuándo tomaste conciencia de tu cuerpo?
- ¿Qué pasó cuando hablabas con tu pareja como si fuera la persona con quien estabas enojado?
- ¿Podría ayudar en situaciones reales esta conciencia de los cambios en tu cuerpo?
- ¿Cómo se relaciona este ejercicio con el Poder que Transforma?

DUELO

(Grief)

Propósito: Aprender que es normal tomar tiempo y los pasos para manejar experiencias traumáticas y de pérdida.

- Identificarse con otros quienes hayan compartido experiencias similares
- Avanzar hacia la superación de la pérdida o trauma
- Recibir validación y afirmación

Tiempo: 45 minutos, aproximadamente

Materiales: Cinco hojas de papel rotafolio con los títulos: CHOQUE, NEGACIÓN, LUCHA, DEPRESIÓN, ACEPTACIÓN. Tiras de cinta masking.

Procedimiento:

1. Explica al grupo que se tomará un tiempo para tratar los choques que la vida les ha dado y manejar las pérdidas que resulten. Recuerda al grupo de su deseo de mejorar y avanzar. Pide a los participantes recordar cómo se sintieron el día que escucharon su sentencia, la pérdida que sintieron al ser separados de su familia, amigos, etcétera.

El propósito de este ejercicio es intentar curar las heridas de éstos traumas y conseguir apoyo de otros quienes hayan tenido experiencias duras en la vida. Mientras pasan por las etapas, trata de hacer comparaciones entre enfermedad (cáncer, SIDA), dependencia, y el choque físico o post-traumático. Las experiencias son similares en muchas maneras; la experiencia del delito, la sentencia, y el encierro también es un paralelo.

2. Coloca la primera hoja titulada: CHOQUE. Dile al grupo, "Cuando recibimos noticias malas, o nos sucede algo traumático, la primera cosa que sucede es que entramos en choque." Si alguien puede hablar del choque físico, compáralo con el choque psicológico. Solicita que emociones se experimentaron cuando entraron al choque.

Anota las respuestas y luego pregunta al grupo cuáles son los síntomas de alguien en choque, ¿cómo actúan? Apunta las respuestas nuevamente.

3. Sigue con la hoja titulada: NEGACIÓN. Dile al grupo porque no podemos funcionar cuando estamos en choque (como normalmente se demuestra con la descripción arriba), tenemos que protegernos de la realidad cuando es demasiado difícil de manejar. Pregunta a los que han estado en un programa de 12 pasos cuales son los síntomas de la negación. ¿Por qué uno entra en la negación? ¿Cuáles son las emociones que experimentamos con la negación? Menciona que esto puede incluir los tratos con Dios (o el Diablo, u otros) para tratar de mejorar la situación o eliminar el problema.

Anota las respuestas. Si alguien quiere compartir su experiencia sobre que le ayudó a pasar esta etapa, anímalo.

4. Continúa con la tercera hoja: LUCHA. Habla de cómo a veces la gente quiere dejar una drogadicción, perder peso, o superar a un enemigo, y que pone toda su energía negativa hacia la lucha. Pregunta sobre los sentimientos que se experimentan durante la lucha. Enlista los síntomas de la lucha, asegurando que se incluya Enojo o Ira (el nombre original de este ejercicio puesto por Kubler-Ross). Recuerda al grupo que a veces hacemos lo mismo con el luto, pérdida, o trauma. De repente hacemos un esfuerzo extra para superar el problema. ¿Por qué no funciona? – Porque la pérdida es parte de la vida, el luto es normal, no se puede cambiar el trauma. Entre más luchamos, más nos apegamos. Entonces nuestro peso sube y baja; dejamos un hábito en frío pero caer de nuevo; probamos remedios extraños; sentimos que un día estamos ganando y el siguiente queremos suicidarnos.

5. Sigue el estado de DEPRESIÓN. Apunta las emociones y síntomas de esta etapa.
6. La última hoja es, ACEPTACIÓN. Pregunta si alguien ha experimentado esta etapa en alguna parte de su vida.

Recuerda a los participantes que es posible estar en distintas etapas del proceso al mismo tiempo con diferentes partes de sus propias vidas; por ejemplo, en la negación sobre las drogas, en la depresión sobre la pérdida de un ser querido, en la lucha sobre noticias malas en el trabajo, y en choque sobre el evento más reciente en la vida.

A veces la gente nos hace comentarios inapropiados, diciéndonos que deberíamos haber terminado con una etapa u otra. Podemos ser muy duros con nosotros mismos si tratamos de dar por terminado con el proceso antes de que hayamos tenido la oportunidad de dejar, mentalmente, lo que tuvimos en el pasado. A veces pretendemos que estamos en la etapa de aceptación, cuando en realidad somos expertos en la negación. Hay una “zona gris” por lo que debemos pasar después de despedir lo que era y encontrar o moverse hacia la bienvenida de lo que serán nuestras vidas nuevas.

7. Debido a los dolores y heridas de nuestra niñez dejadas abiertas, o eventos en el pasado, la mayoría de nosotros tenemos dificultad en pasar de una etapa a otra. Coloca las cinco hojas en diferentes partes del salón. Pide a los participantes ponerse al lado de la hoja con que más se identifiquen con un asunto que están tratando de superar en este momento en sus vidas.

Pide que se sienten en grupos pequeños cerca de la hoja y que tomen 10 minutos para platicar lo que cada persona en el grupo desee preguntar o escuchar de los demás.

Procesamiento:

En el círculo completo, pide alguno de cada grupo compartir lo más significativo de su plática. Pregunta si alguien tiene un consejo sobre cómo debe moverse. Puede traer esperanza a los que están estancados en las etapas de la lucha o la depresión si se da cuenta que estos pueden ser pasos necesarios para su curación.

Nota:

Este ejercicio funciona muy bien para el segundo día para preparar al grupo para trabajar sobre duelo / pérdida y después de que han tenido la oportunidad de identificar sus pérdidas, traumas, y necesidades del perdón. Ofrece el lenguaje para dialogar las emociones que surjan mientras uno se profundiza más con Hechos/Sentimientos u otras tareas.

Basado en conceptos desarrollados por la Dra. Elizabeth Kübler-Ross.

ELIGIENDO UN TEMA DE ENFOQUE CON ACOGIDA

(Choosing a Focus Topic with Gathering)

Propósito: Un método sencillo para establecer un tema de enfoque.

Tiempo: 15 minutos

Materiales: Papel rotafolio

Procedimiento:

1. En la segunda sesión, realiza una acogida con “El asunto que me gustaría mucho trabajar en este taller es . . .”.
2. Durante la acogida, un facilitador toma notas para luego sacar temas comunes expresados y escribe estos temas en el papel rotafolio.
3. El equipo de facilitadores trabajará con estos temas amplios para formular una serie de programas de trabajo sin establecer un tema para el taller formalmente. Esto les da más libertad para escoger y adaptar el taller a las necesidades del grupo.

ELIGIENDO UN TEMA DE ENFOQUE - METAS Y PRIORIDADES

(Choosing a Focus Topic - Goals and Priorities)

Primera Parte

Propósito: Ayudar a los participantes a poner metas personales y entender las cosas que los detienen de alcanzar a estas metas. Se debería aplicar la Primera Parte al principio del taller. Se puede usar la Segunda Parte como seguimiento al final del taller.

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Una hoja de papel rotafolio y un marcador para cada grupo pequeño

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en grupos pequeños de tres a seis personas. Cada grupo debe asignar a alguien para tomar notas.
2. Cada participante compartirá lo siguiente con su grupo (permite a cada persona hablar por tres minutos sobre cada tema):
 - a) una experiencia que tuve al aplicar lo que aprendí en el Taller Básico.
 - b) una meta sobre la cual estoy trabajando que espero este taller me ayudará.

Cuando cada persona haya terminado, la persona que tomó las notas preguntará cómo se puede describir la meta, en resumen, en la hoja y así la escribirá.

3. Regresa al grupo completo. Coloca las listas (juntas) e invita a los participantes a hacer preguntas u ofrecer comentarios sobre cualquier apunte.
4. Coloca la siguiente lista al lado de los reportes grupales:
Cosas que nos detienen de alcanzar nuestras metas:
 - a) miedo
 - b) enojo
 - c) nichos de poder, sentirse sin poder
 - d) estereotipos
 - e) falta de autoestima
 - f) necesidad del perdón
 - g) mala comunicación

5. Lee las listas preparadas por los participantes en sus grupos. Pide sugerencias del grupo para cada lista sobre cuáles son las cosas que nos detienen de alcanzar nuestras metas que puedan ser obstáculos. Escribe los números de las sugerencias al lado de la meta.
6. Después de revisar las listas, explica que en este taller estaremos trabajando sobre estas cosas que nos detienen de alcanzar nuestras metas. Pide la ayuda de los participantes para dar prioridad a las cosas que requieren más enfoque, haciendo un círculo alrededor de una, o más, de las “cosas” enlistadas. Ofréceles el marcador y explica que si alguien ya ha marcado algo que alguien más quiere trabajar, debería de poner una palomita al lado de esta “cosa”. Al final podremos ver qué es lo que la mayoría ha marcado. Todas las cosas marcadas estarán incluidas en este taller. (Dales tiempo para pensar, marcar lo que quieren y pasar el marcador a otro.)

ELIGIENDO UN TEMA DE ENFOQUE - METAS Y PRIORIDADES

(Choosing a Focus Topic - Goals and Priorities)

Segunda Parte

Propósito: Cerrar el taller con una reflexión personal sobre qué ocurrió durante el taller y cuáles son los cambios que cada persona quiere trabajar en su vida personal.

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Lápices o plumas y papel para cada participante.
Tener listo y escrito en papel rotafolio (pero no lo coloques todavía):

- a) algunas de las cosas que voy a hacer para ayudarme a mí mismo
- b) algunas de las cosas en las que voy a necesitar ayuda
- c) algunos lugares (personas) donde voy a buscar ayuda

Procedimiento:

Esto será más efectivo si los facilitadores han puesto las hojas colocadas en las paredes en algún orden. Coloca los programas de trabajo para las sesiones en orden de secuencia. Ayuda a los participantes a recordar que han hecho durante el taller. Si las has bajado o tapado, recoloca el grupo original de las listas de metas creadas por los participantes junto con lo que podría detener su logro.

1. Llama la atención a las listas de metas que formularon al principio del taller.
2. Explica que este será un tiempo de reflexión para que piensen sobre las metas que tuvieron al principio del taller y los pensamientos y emociones que puedan tener sobre ellas ahora. No se pedirá a los participantes compartir lo que escriban o piensen con el grupo.
3. Si hay personas con dificultades para leer, lee las listas en voz alta. Pide a los participantes pensar sobre las metas listadas al principio del taller y apuntar las metas que quieran para ellos mismos sobre sus papeles. Recuérdales que pueden haber cambiado sus metas, o agregado otras.
4. Ahora coloca las tres declaraciones que tienes preparadas.
5. Lee las tres cosas en voz alta y pide a los participantes pensar sobre cada una y luego escribir una respuesta en su papel. Recuérdales que esto será para ellos mismos, para llevárselo con ellos. Pide a las personas que terminen antes que respeten el silencio para los demás.

Nota:

A estas alturas del taller deberías de saber si alguien requiere ayuda para escribir y un facilitador debe de ponerse con esta persona para ayudar.

ELIGIENDO UN TEMA DE ENFOQUE

Por Consenso – 1

(Choosing a Focus Topic - by Consensus)

Propósito: Hacerles a los participantes elegir un tema de enfoque aplicando el consenso; tener una demostración física del consenso.

Tiempo: 30 a 45 minutos

Materiales: Marcador y 15 hojas de papel tamaño carta, partidas a lo largo para obtener treinta (30) pedazos.
Afiche u hojas con los lineamientos del consenso (ver D-34).

Procedimiento:

1. Un facilitador realiza una lluvia de ideas con el grupo sobre temas para el taller. Un segundo facilitador apunta estos conceptos en pedazos de papel y los coloca sobre el piso. Puede que haya veinte o treinta temas sugeridos.
2. Se platican los temas y se destacan las similitudes. Puede que quieras agrupar temas similares. Enfatiza que este ejercicio se trata del consenso y el tomar decisiones.
3. Pide a los participantes ponerse de pie y pararse al lado del tema de su preferencia para el taller. Puede que varias personas elijan el mismo tema. Los facilitadores recogen las hojas que no tienen a nadie parado al lado.
4. Pide a los participantes que vean los temas que han seleccionado y platiquen las similitudes. Luego, pregúntales si desean reconsiderar su selección y unirse con otro grupo. O puede que decidan combinar su tema con el de otro grupo. Recuérdale al grupo que este ejercicio se trata del consenso y el poder de elegir.
5. Continúa este proceso hasta tener solo dos o tres temas.
6. Coloca los temas finales sobre la pared y empieza a construir el taller alrededor de estos temas.

ELIGIENDO UN TEMA DE ENFOQUE

Por Consenso – 2

(Choosing a Focus Topic - by Consensus)

Propósito: Llegar a un consenso en grupo sobre una declaración de misión y un tema de enfoque para el taller.

Tiempo: Lo necesario

Materiales: Papel rotafolio

Procedimiento:

Parte I: Declaración de Misión

Coloca una hoja grande de papel rotafolio en la pared, sobre la cual ya tienes escrita una declaración de misión dejando bastante espacio para revisiones. Puede que quieras tener una hoja de papel rotafolio en blanco a cada lado, para agregar las aportaciones de los participantes. Un ejemplo:

“Nos hemos reunido en este taller para crear un espacio donde todos nos sintamos seguros, para compartir nuestra sabiduría y experiencia personal para entender nuestra propia parte de la violencia que hay en nuestras vidas y nuestro poder para resolver conflictos en maneras que maximicen los beneficios para todos los involucrados.”

Parte II: Presentación del facilitador:

1. Presenta una declaración parecida a la siguiente:

“Una de las cosas que distingue el PAV de otros grupos es nuestro compromiso a aplicar el proceso del consenso en cuanto a la toma de decisiones. Creemos que cualquier otro proceso, no obstante lo democrático que sea, resulta la imposición del deseo de algunos sobre otros.

“A través del proceso del consenso, podemos apreciar que el conflicto es una oportunidad para crecer. Con el proceso del consenso, nuestra meta es crear un espacio en donde las objeciones no son intentos de vencer una propuesta, sino son preocupaciones las cuales, cuando sean resueltas, harán la propuesta más fuerte. Un elemento esencial del consenso es la aportación de cada participante. Por lo tanto, nuestro primer paso es decidir dónde estamos en este momento.

“La declaración de Misión colocada puede describir nuestro objetivo común y definir nuestros principios y valores. Una vez que decidimos su forma final, la declaración determinará la composición y dirección del resto del taller y ayudará a resolver conflictos que puedan surgir. Nuestra meta ahora es refinar la Declaración de Misión para que no solo describa nuestro propósito de estar aquí y los valores que todos compartimos, sino que refleje las necesidades y expectativas de cada miembro del grupo.”

2. Por turnos, como en una acogida, cada persona contesta:

“¿Esta declaración describe mi propósito de estar aquí por completo? Si no, ¿cómo se puede cambiar para que así sea? (Nota: Puedes empezar una sesión con este ejercicio en lugar de aplicar una acogida.)

Si la aportación o cambio de un participante es larga, cuando termine, pídele cómo puedes poner lo que expresó en unas pocas palabras y luego incorporarlo en la declaración o escríbelo al lado para ser incluido después. Puede que tendrás que escribir los cambios ofrecidos por los participantes sobre las hojas que están al lado de la declaración y luego insertarlos y/o editarlos cuando la acogida termine.

3. El facilitador intenta incluir la aportación de cada persona en una manera que no sólo genere una lista de propósitos. (Uno de los objetivos de este ejercicio es reconocer nuestras

necesidades y deseos comunes.) Pregunta a cada participante: “¿Esto dice lo que querías expresar?”

4. Al final del círculo, el facilitador pregunta, “¿Alguien tiene reservas sobre esta declaración? ¿Falta algo?” Realiza cualquier cambio necesario para llegar al consenso del grupo.

Parte III: Eligiendo el Tema de Enfoque:

1. Presenta una declaración parecida a la siguiente:
“La mayor diferencia entre el Taller Básico y el Avanzado es que nosotros elegimos el(los) tema(s) de enfoque. En el Taller Avanzado queremos que el grupo llegue al consenso sobre uno, o más, temas de enfoque, los cuales responderán a las necesidades del grupo de la mejor manera. Ya que tenemos nuestra Declaración de Misión, podemos decidir lo que queremos que sea nuestro enfoque.”
2. Lee la declaración de misión para sacar las palabras que mejor expresen lo dicho con respecto a “el poder que tenemos para resolver los conflictos sin violencia”. Pídele al grupo considerar que es lo que les impide usar tal poder, y pregunta si alguien tiene algún asunto personal en particular que quisieran tratar en el taller. Pregunta sus razones para elegir tal tema ya que puede tocar a otros participantes. (Por lo general hemos visto que después de la experiencia de llegar al consenso sobre la Declaración de Misión para este taller en particular, llegar al consenso sobre el tema de enfoque tiende a ser rápido).
3. Asegúrate tener el consenso del grupo después de cerrar este ejercicio: “¿Alguien tiene reservas sobre el tema de enfoque del taller?”

Nota:

No empieces con una lista de temas del manual, porque escoger de tal lista de opciones puede ser lo más difícil para llegar al consenso. Si deseas aplicar este método, trata de sugerir que el grupo tome su decisión al eliminar los temas que los individuos no quieran explorar.

4. Si tienes problemas para llegar al consenso: Toma mucha precaución para NO identificar individuos o grupos como la razón de la falta del consenso. Siempre lleva al grupo por soluciones creativas y no al estancamiento. Recuerda mantener el conflicto con una perspectiva positiva. Si hay un estancamiento, sin duda habrá otra solución que aún no ha sido propuesta, una con la cual sí puedan estar de acuerdo.

EMPATÍA

(Empathy)

Propósito: Mejorar el entendimiento de los problemas de otros y para ayudar en su solución. Experimentar como se ve el problema de uno cuando es visto por los ojos de otro. Experimentar la sabiduría del grupo para ayudar con los problemas de cada persona. Ser consciente de los comunes en todas nuestras experiencias.

Tiempo: 60 minutos

Materiales: Tarjetas y algo con que escribir para cada participante

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en grupos pequeños, con no más de 5 personas en cada grupo. Reparte una tarjeta y algo con que escribir a cada persona.
2. Da la instrucción de que cada persona escribirá, "Un problema sobre el cual estoy trabajando es . . ." y terminar la frase. No se deben firmar las tarjetas. Al terminar de escribir, se recogen las tarjetas y se reparten nuevamente, asegurando que nadie reciba su propia tarjeta. (Si alguien recibe su propia tarjeta al repartirlas, cámbiala para que cada participante tenga el problema de otro y no el suyo.)
3. Cada persona lee el problema escrito en voz alta, leyendo como si fuera su propio problema. Después, se explica el problema al grupo, quizás incluyendo maneras para resolverlo. Los demás miembros del grupo ofrecen sus experiencias resolviendo este tipo de problema y agregan sus sugerencias. Es esencial que la "persona que resuelve" lea el problema como si fuera suyo para poder evitar dar consejo y mejor enfocarse en la empatía. Por ejemplo, "La manera en que he trabajado para resolver este problema es . . ."
4. Repite el proceso hasta que todos los problemas hayan sido platicados.

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintió ponerte en el lugar de otro y describir el problema como si fuera tuyo?
- ¿Cómo se sintió escuchar a otra persona hablar sobre tu problema?
- ¿Empezaste a pensar en tu problema de manera diferente?
- ¿Cómo se relaciona esto con el Poder que Transforma?

Nota:

Permite que este ejercicio tome su tiempo. Para muchos llega a ser el corazón del taller. Puede ser el punto de cambio para alguien quien ha sido aislado y malentendido.

EN COMÚN

(In Common)

Propósito: Para acostumbrarnos a hablar con personas que no conocemos muy bien. Empezar a crear un sentido de comunidad.

Tiempo: 15 - 20 minutos

Materiales: Papel y lápiz para cada pareja; papel rotafolio y marcadores para cada grupo de 4 (o 6)

Procedimiento:

1. Explica que este ejercicio se realiza en 2 partes, primero en parejas y después en grupos de 4 (o 6). La tarea es encontrar todas las cosas que tengan en común. Alienta a los participantes a buscar más al fondo las cosas que tengan en común, más allá de los hechos que podrían ser obvios (Ej. Ambos somos reclusos. Ambos somos hombres). Sugiere cosas como gustos, disgustos, donde quisieran vivir, comidas favoritas, música, hijos, etc.
2. Divide al grupo en parejas al contar la mitad del número del grupo, por turnos. Puede que un facilitador tenga que hacerse a un lado para tener un número par. Las parejas serán las personas que tengan números “en común” (los mismos).
3. Reparte una hoja y lápiz a cada pareja y pídeles hacer una lista de las cosas que tengan en común. Diles que tendrán 3 o 4 minutos para esto.
4. Ahora, las parejas se juntan para formar grupos de 4 (o 6). Reparte hojas de papel rotafolio y marcadores. Compararán sus listas. Apuntan las cosas que todos tengan en común en las hojas grandes. Quizás encontrarán cosas que no tenían en sus listas originales. Diles, nuevamente, que tendrán 3 o 4 minutos para esto.
5. Regresa al círculo completo, con sus grupos. Pide a cada grupo leer las cosas que sus miembros tengan en común.

Procesamiento:

- ¿Te sorprendiste la cantidad de cosas que tenías en común con otros?
- ¿Cómo podría afectar la manera en que nos acercamos a alguien sobre un conflicto si tenemos cosas en común con tal persona?
- ¿Cuál es el efecto de ser consciente del tener cosas en común con otros que están encarcelados?
- ¿Cuál guía del Poder que Transforma se relaciona con “En Común”?

EN SUS ZAPATOS

(In His Shoes)

Propósito: Mejorar nuestras habilidades de empatía. Ver cómo podemos aprender a sentir como es estar en los zapatos de otra persona.

Tiempo: 30 a 40 minutos

Materiales: Lápices; copias de la hoja suelta cortadas en 5 tiras (un personaje por cada tira)

Procedimiento:

1. Solicita cinco voluntarios para actuar una escena.
2. Da a cada persona un papelito con las emociones que su personaje tenga visibles y profundas. (Toma un minuto con cada persona para asegurar que puedan leer y entender las emociones.)
3. Pide cinco observadores para enfocarse específicamente en uno de los actores, cada uno y los demás miembros del grupo observarán a todos los actores.

La Escena:

Un hombre y una mujer están en un coche. La mujer está conduciendo. Un joven les golpea por atrás cuando llegan a un semáforo; iba a 50 km por hora (30 millas por hora) cuando les pegó. Otra persona fue testigo del hecho. Una quinta persona, un policía llega al final. Nadie quedó herido, pero los dos coches sufrieron daños. Esto es todo que los observadores saben.

El Grupo Actúa la Escena:

Los cinco actores actúan el accidente automovilístico.

Informe de los Observadores:

Pide a los observadores comentar sobre cómo piensan que la persona que observaron:

1. se sintió
2. cuáles eran sus preocupaciones
3. cuáles eran sus motivos durante la escena

Pregunta a los observadores si notaron algo diferente o si están de desacuerdo con los observadores. Pide a los actores leer sus papelitos en voz alta y decir cuáles eran sus emociones (quizás haya cambiado el papel algo).

HOJA SUELTA

EN SUS ZAPATOS

Conductora:

Has tenido este coche por un año. Estás muy enojada de que quedó muy dañado. No puedes creer que el joven haya sido tan descuidado. Tu acompañante es un hombre casado con quien estás teniendo una aventura. La aventura es muy informal para ti. Sabes que no durará, solo te estás divirtiéndote un rato. Has pasado una tarde muy agradable, pero ahora solo puedes pensar en lo enojada que estás.

Emociones:	Enojo y conmoción
Preocupaciones:	Quieres pago total por el daño
Motivos:	Ventilar tu destreza. Por lo general pones tus necesidades primero

Acompañante:

Te sorprende que lo tonto que ha sido el joven y tu empiezas a molestarte. Sin embargo, eres un hombre casado que está teniendo una aventura con una mujer soltera, una clienta. Te has pasado una tarde muy agradable con ella, pero te das cuenta de que si, como resultado de este accidente, se entera tu esposa o la compañía, estarás en problemas. Preferías arreglar el asunto sin la intervención de un policía, o por lo menos sin que se incluya tu nombre en ningún informe.

Emociones:	Molesto con el joven, miedo al meterte en problemas, algo de simpatía para la mujer
Preocupaciones:	Nadie se debe enterar, a cualquier costo
Motivos:	Tu primero, luego la mujer y al diablo con los demás

Joven Conductor:

Estabas pensando en otras cosas y no te diste cuenta que el semáforo estaba en rojo, entonces pensaste que el coche enfrente seguiría caminando. Estás algo molesto por tu coche, no quieres una multa, y sabes que te van a subir el seguro con este accidente. Sientes miedo, sacudido, mal, defensivo.

Emociones:	Miedo, sacudido, culpable, defensivo
Preocupaciones:	Temes un poco de lo que va a hacer esta gente y el policía. No quieres más problemas
Motivos:	Reducir tus pérdidas lo más que se pueda y no causar más problemas

Tercer Conductor:

Has tenido un día más o menos. Te sorprendiste a ver el accidente. Te está corriendo la adrenalina. Corres para asegurar que todas las personas estén bien, les informas que llamarás a una patrulla y te vas antes de que te den una respuesta. Solo quieres ayudar. Eres una persona cariñosa.

Emociones:	Sorpresa, preocupación por las personas involucradas
Preocupaciones:	Quisieras ver que multen al joven, porque obviamente fue su culpa. No te anima mucho saber que quizás tendrás que aparecer en el juicio
Motivos:	Ayudar y servir la "justicia"

Policía:

Tu día ha sido lleno de presiones. Este accidente es simplemente una cosa más. La gente siempre se molesta y se enoja con los accidentes. Piensas que por lo general, son las mujeres que causan los accidentes, y sospechas igual con esta mujer. Simplemente quieres dar por terminado el asunto y no tener que discutir con nadie.

Emociones:	Irritado con todo el asunto
Preocupaciones:	Tratarlo rápido, mostrar tu autoridad
Motivos:	Tienes algo en contra de mujeres conductoras

ENFRENTANDO CON CARIÑO

(Carefronting)

Propósito: Estar en la relación correcta con otros. Decir la verdad en amor. Aprender a ser abierto y honesto en asuntos difíciles sin usar el estar abierto como un arma.

Tiempo: Aproximadamente 2 horas 15 minutos (total). Los tiempos para terminar, basados en grupos de 20 participantes, están dados para la Introducción y Partes 1 al 7 del ejercicio.

Nota:

Cuando se aplica en su totalidad, este ejercicio es muy largo. Sin embargo, los esfuerzos para reducir el tiempo simplemente llegan a la conclusión que no se puede omitir ninguna parte del ejercicio. Por lo tanto, la única solución parece ser que hay que mantener el ejercicio dinámico. Respetar los tiempos es la única manera de evitar el aburrimiento. (La reflexión guiada no puede ser apurada)

Es posible aplicar las primeras tres partes del ejercicio solamente, o partes 1 y 3, como un ejercicio de asertividad.

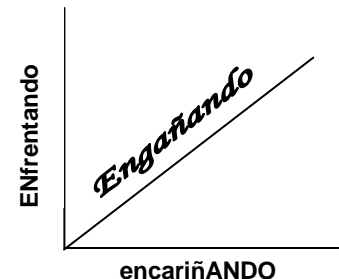
Charla de Introducción (5 minutos)

Materiales: Papel rotafolio preparado con las gráficas.

La verdad y el amor están íntimamente relacionados. La palabra latina para la unidad entre verdad y amor es *ágape* (ah-gah-pay). El cristianismo y el Islam enseñan que verdad/conocimiento es para unir a todos en la experiencia singular del amor. El Budismo enseña que compasión/amor es para unir a todos en la experiencia de la sabiduría, llamado *gnosis* (no-sis) (o el conocimiento de misterios espirituales). La diferencia está en el énfasis."

Afrontar con Cariño es una manera de estar en una relación, de hablar la verdad en el amor, de combinar cariño. Enfrentamiento es poner dos cabezas juntas. Afrontar con cariño es hacerlo con una actitud de amor.

El opuesto de afrontar con cariño es el engaño.



Parte 1: El Significado de "Enfrentar" (15-20 minutos)

Introducción:

Una señal segura del cariño es el escucha, no dando consejos, ni dictando lo que alguien debe sentir o diciendo que son tontos, ni tratando de resolver sus problemas, ni haciendo algo por ellos. Ugo Betti lo dijo muy bien, "No hay nada que importe ni la mitad de ... para reafirmarnos, para responder a nosotros ... quizás solo puedes escucharme y no reír."

Procedimiento:

1. "Cierra tus ojos, toma conciencia de tu respiración, piensa en la palabra "enfrentar", permite que lleguen las ideas y las asociaciones. Recuerda las primeras tres palabras en que pensaste."
2. Al azar, el grupo ofrece sus tres palabras.
3. Toma nota que la palabra "confrontar" generalmente trae imágenes de peleas y pleitos. Sin embargo, no significa "pelear". La palabra confrontar significa enfrentar cara a cara, comparar,

viene del latín *confrontare* (con-fron-tah-re), tener una frontera común – *con* = juntos y *frons* = frente.

4. Divide el grupo en parejas. Las parejas buscarán un tema que es controversial entre ellos (por ejemplo, el aborto, hijos, erradicación de cárceles, liberación femenil, televisión). Después, se juntan sus frentes físicamente y, mientras están en esta posición, exponen sus opiniones fuertemente. Al final, deberían buscar terreno común.

Procesamiento

¿Cómo se sintieron?

Parte 2: Reflexión (15 minutos)

1. Dile al grupo: “ponte cómodo, relajado, los pies sobre el piso y trata de vaciar tu cabeza de todo menos la conciencia de tu propio cuerpo. Cierra tus ojos, toma conciencia de tu respiración, respira profunda y lentamente al conteo 4-2-4 (inhala, mantenlo, exhala).”

Di (lentamente): “Estás caminando solo, no hay nadie a tu alrededor, hace calor y hay sol, te sientes bien. En la distancia, ves a alguien acercándose, alguien a quien quieres y con quien tienes asuntos sin terminar o un conflicto sin resolución . . . ¿En qué estás pensando? . . . ¿Cómo te sientes? . . . Cuando están cara a cara, ¿qué dices? ¿Qué haces? . . . (Toma una pausa de por lo menos 10 segundos) . . . ¿Cómo responde la otra persona? . . . (Toma otra pausa de 10 segundos) . . . Los dos continúan por su camino. Sé consciente de cómo te sientes . . . Cuando estés listo, regresa aquí, a este momento, ahora.”

2. Divide a los participantes en grupos de tres personas. Cada persona tiene dos minutos para compartir lo que desee:

- ¿Qué sucedió? y
- ¿Te sentiste satisfecho cuando continuabas tu camino?

(Escribe estas preguntas sobre una hoja de papel rotafolio para ayudar a los grupos a compartir)

Parte 3: Derechos e Igualdad (30 minutos)

Introducción:

En este ejercicio vamos a ver por qué afrontar con cariño puede ser difícil y qué es lo que nos detiene de afrontar en nuestras relaciones con otros.

1. Divide al grupo en parejas, uno, dos, uno, dos, etc. Pon a los participantes en dos filas, tratando de separar las parejas lo más posible.
2. Los Unos se paran con los brazos cruzados, sin expresión. Los Doses se ponen de pie, manteniendo el contacto visual con los Unos, lanzando puños al aire, diciendo, “Tengo el derecho”, repetidamente hasta que se termine de forma natural. Diles: No se predispongan. Permite que el “derecho” que reclamas salga de la profundidad y te sorprenda. Y luego, exige el “derecho” con autoridad. Puede ser un “derecho” irracional. Está bien, no tiene que ser lógico ni tener sentido.
3. Cambia los papeles.
4. Mientras están cara a cara, las parejas toman turnos para terminar el comentario: “Eso para mí fue . . .”
5. Pregunta a los Unos: “Ahora piensa en el “derecho” que acabas de expresar. Imagina que tu pareja es alguien que bloquea el camino hacia este “derecho”. Busca una manera de decir, con autoridad, “Tengo el derecho de . . . y tú estás bloqueando mi camino al . . .”.

6. Cambia los papeles.

7. Regresan las parejas al círculo grande. Procesa con las siguientes preguntas:

- ¿Mi “derecho” (en este ejercicio) es uno universal? ¿O es un derecho único para mí?
- ¿Qué es lo que nos detiene de expresar nuestros derechos con asertividad en lugar de agresivamente?
- Con frecuencia, “negocios” no terminados o asuntos en nuestro pasado nos hicieron traer ira a la mesa cuando intentamos expresar lo que creíamos que eran nuestros “derechos”. ¿Cuáles otras emociones o condiciones son enmascaradas por la ira?
- ¿Cómo puedo liberarme para ser quién soy? ¿Para hacer lo que aspiro hacer? ¿Ser libre de amar sin miedo?
- ¿Cuál(es) guía(s) del Poder que Transforma puede(n) ayudarnos a tomar este camino?

Preguntas adicionales, si quieres entrar en un diálogo general (se pueden aplicar estas si quieres usar partes 1-3 en una sesión y dar seguimiento en otra sesión):

- ¿Cuál es la diferencia entre decir “Tengo el derecho de” y “Tengo el poder de”?
- ¿Cuál es la diferencia entre asertividad y agresividad?
- ¿Cuál es la diferencia entre lo que necesito y lo que quiero?

Las hojas Principios de la Asertividad y Derechos Humanos Básicos (ver D-14 y D-15) serían de utilidad aquí. Una manera sencilla para usarlas es poner a los participantes a leerlas, por turnos, en voz alta y luego pedir que cada persona comparta la declaración que le parece ser la más difícil.

Parte 4: Diferencias (35- 40 minutos)

Introducción:

Hemos dicho que con frecuencia el enojo enmascara otra emoción, muchas veces miedo. Cuando experimentamos el miedo por demasiado tiempo, es como “ahogarte con tu propia sopa”. Entonces canalizamos este miedo en enojo, porque el enojo tiene dirección; puede ser dirigido a otra persona. Con frecuencia es la hostilidad, producido por miedo no resuelto de nuestro pasado, lo que nos detiene de afrontar con cariño a otros con quienes tenemos asuntos pendientes. Donde se examina la hostilidad, llegamos a la diferencia honesta, de opiniones, percepciones, necesidades, lo que sea. Siempre existe una oposición oculta, atrás, entre dos personas. La aceptación de la otra persona es el reconocimiento de las similitudes y las diferencias.”

Escribe las “Tres Maneras para Lidar con Diferencias” en papel rotafolio.

Confluencia: negación de diferencias

- Como dos ríos que fluyen juntos
- Como un infante mamando unido a su mamá
- Como alguien que se enamora y solo se ve las similitudes
- Como los blancos se encuentran con los no-blancos y niegan las diferencias de cultura, experiencia, etc.

Conflicto: rechazo de diferencias

- ¿Por qué no ves las cosas como yo?
- ¿Por qué no quieres lo que quiero yo?
- ¿Por qué no sientes como yo?
- Definitivamente no veo, quiero, siento como tú.

Contacto: Aprecio para y exploración de diferencias

- Nunca lo había visto de esta manera
- El Contacto es la disponibilidad de ser más consciente de las diferencias, de explorar sin tratar de cambiar a la persona. Luego, no hay necesidad de falsificarnos, manipular a otros, imponernos, empujar, destruir, pelear, ignorar, rechazar, o cuando mucho, tolerar.
- Nuestras fortalezas y debilidades se balancean entre sí.

Procedimiento:

1. Ten papel rotafolio listo. Escribirás, por la referencia del grupo, algunas de las frases que dirán.
2. Divide al grupo en parejas, esta vez cada persona debería elegir una pareja que sea lo más diferente de él mismo (puede ser necesario negociar para obtener parejas dispares).
3. Las parejas, en turno, dicen, “Tu eres igual que yo . . .” o “No hay ninguna diferencia en la manera en que nosotros . . .” (escribe estas frases sobre el papel rotafolio). Si no conocen similitudes, imagínalas. La otra persona contesta, “de acuerdo”, o “no estoy de acuerdo” (nada de conversación). Cambia papeles. Trata de cubrir las siguientes cuatro áreas: física, emocional, cognitiva, y espiritual.
4. Pide que el grupo forme parejas nuevas, eligiendo parejas muy similares. Nuevamente, negocia. Por turnos, “Algo que veo en ti que no me gusta en mí es . . .” o “Algo que no me gusta en mí que puede estar en ti es . . .”. La otra persona responde, “Cierto” o “Falso”. (Sé consciente a la posibilidad de proyección. Le corresponde a uno conocerse; Las personas son más críticas de sus propias fallas peores que ven en otros.)
5. Pide que el grupo forme nuevas parejas, eligiendo a alguien quien piense o crea de manera diferente. Por turnos, “Pienso que eres diferente de mí porque . . . Háblame de esto. ¿Cómo llegaste a ver las cosas de esta manera?” Cambia papeles.
6. Al terminar, se regresa al círculo para procesar en general preguntando si alguien quiere compartir algo sobre la experiencia.

Parte 5 Visualización Guiada (15 minutos)

Pide al grupo sentarse en un círculo, cómodo. Luego: “Cierra tus ojos, si así deseas. Sé consciente de tu respiración, respira profunda y lentamente contando hasta cuatro al inhalar, manteniéndolo por dos tiempos, y luego exhala por cuatro tiempos. Repite.”

Empieza la visualización guiada: “Estás caminando solo, un día caluroso y soleado, ves en la distancia la misma persona quien entró en la otra fantasía. Sé consciente de cómo la otra persona percibe, siente, o quiere en una manera diferente que tú... (toma una pausa de 10 segundos)... Sé consciente de un miedo que tienes de esta persona y como esto afecta a tu conducta ... (Pausa) ... Te das cuenta que hay algo que quieres de esta persona ... Cuando llegan cara a cara, dile, “Tengo el derecho”. Sé específico... La otra persona responde... Imagina el diálogo (toma una pausa de por lo menos 10 segundos) ... Se separan y continúan en sus caminos. Sé consciente de cómo te sientes... Cuando estés listo, regresa a este espacio, este momento, aquí y ahora.

Divide a los participantes en grupos de tres nuevamente y compartan igual que antes:

- ¿Qué fue diferente esta vez?
- ¿Cómo te sentiste cuando partieron? ¿Quedaste satisfecho?

Parte 6: Procesamiento del ejercicio completo con el grupo entero (10 minutos)

El procesamiento debería evitar explorar el contenido y concentrarse en la experiencia:

- ¿Cómo te sentiste? ¿Qué aprendiste?
- ¿Qué ayudó? ¿Qué impidió?

ENTREVISTA DE TRES PREGUNTAS

(Three Question Interview)

Propósito: Desarrollar comunidad.

Tiempo: 30 minutos, dependiendo del tamaño del grupo

Materiales: Papel y lápices

Procedimiento:

1. Imagina que debes entrevistar a un grupo de personas, con una de las cuales pasarás bastante tiempo basado en sus respuestas a tres preguntas. ¿Cuáles tres preguntas harías para aprender lo más que puedas acerca de él? Evita preguntas que puedan ser contestadas con solo una o dos palabras, como “¿De dónde eres?” o “¿Cuánto tiempo tienes aquí?”. Las preguntas deberían de animar al otro para hablar sobre lo importante en sus vidas. Apunta estas tres preguntas.
2. Cada persona selecciona una persona a quien no conozca bien. Decidirán quien hablará primero. Al empezar, hagan sus tres preguntas. Recuerden las respuestas, pero no las escriban. Después cambiarán de papeles y repiten.
3. Al terminar, regresa al grupo y cada persona presentará a su pareja al grupo completo, usando los nombres adjetivos con la información aprendida durante el ejercicio.
4. Si el grupo es grande y no hay tiempo para presentar a todos al grupo completo, cambia las parejas e intercambian preguntas y respuestas con otra persona. Continúa cambiando parejas varias veces mientras permita el tiempo para permitir a más personas platicar uno a uno.

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintieron con este ejercicio?
- ¿Aprendieron algo nuevo?
- ¿Cambiarías tus preguntas si hiciéramos el ejercicio de nuevo?
- ¿Podría ser útil esto afuera del taller?
- ¿Qué tiene que ver esto con la resolución de conflictos?

ESCALERAS

(Escalator)

Propósito: Practicar el análisis de situaciones de conflicto, buscando las emociones, valores, auto-imagen que pueden estar atrás de las acciones de alguien.
Aplicar este entendimiento para buscar respuestas alternas en situaciones de conflicto.

Tiempo: 20 a 30 minutos (Si lo estás usando como una muestra, corta la discusión para mantenerlo moviéndose, explicando a los participantes que sólo están practicando con esta historia y que usarán sus propias historias para trabajar.)

Materiales: Ten listo:

1. Una historia de muestra con no más de 7 u 8 pasos donde el conflicto entre dos personas aumente paulatinamente. (No tienes que dar el final; de hecho, puede que quieras que los participantes lo decidan)
2. Una hoja grande (puedes juntar varias hojas de papel rotafolio) sobre la cual tienes dibujadas escaleras con por lo menos el número de escalones necesarios para tu historia. Los escalones deben de ser bajos y anchos para que puedas escribir. Escribe los escalones del conflicto arriba de cada escalón.

Procedimiento:

Introducción sugerida:

“En este ejercicio, vamos a analizar algunas situaciones de conflicto. Veremos los tipos de conducta que puedan escalar, o aumentar, el conflicto y los tipos de conducta que puedan aminorar, o disminuir, el conflicto. Vamos a ver detrás lo que dice un individuo o lo que hace para entender por qué este individuo puede estar hablando o actuando así. Tendemos a juzgar lo que vemos y oímos, pero existen emociones y necesidades detrás de lo que hace o dice una persona y necesitamos aprender como buscarlas. Entre más entendemos el por qué detrás de la conducta de alguien, más opciones tenemos para aminorar una situación de conflicto.”

Con la Historia de Muestra y Gráfica:

1. Lee la historia, haciendo notar los escalones del conflicto como los tienes escritos.
2. Pide al grupo realizar una lluvia de ideas sobre lo que los personajes pueden estar sintiendo o lo que necesitan en cada escalón. Escribe estos (en breve) debajo de cada escalón.
3. Pregunta en cuales puntos un cambio de conducta podría haber bajado los personajes de la escalera. (Con flechas apuntando a estos momentos y escribe las sugerencias de una conducta alterna debajo de las emociones / necesidades.)

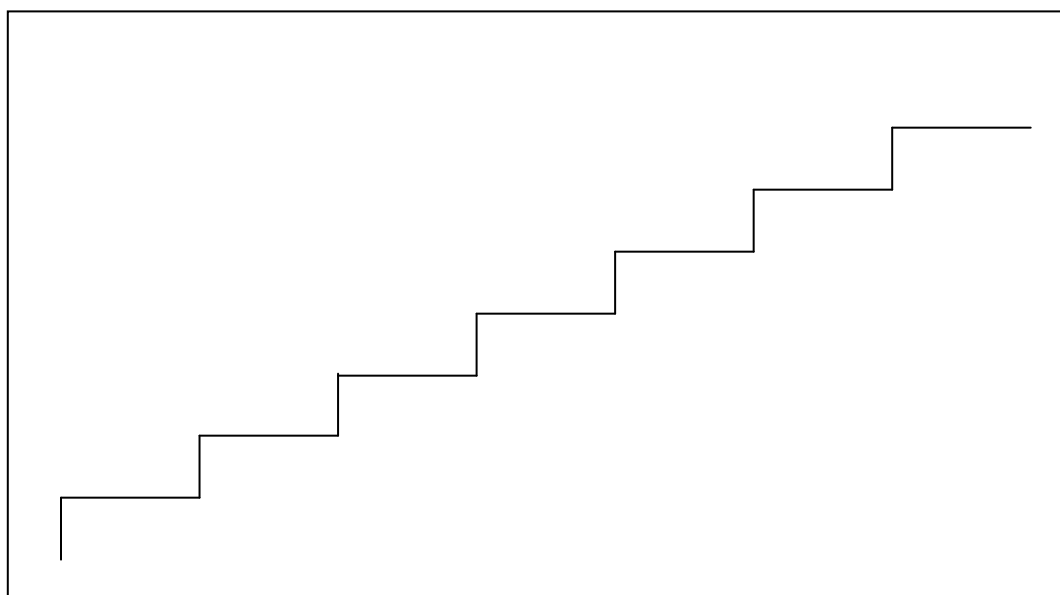
Procesamiento:

¿Cuáles de las guías del Poder que Transforma se puede aplicar a las sugerencias ofrecidas para aminorar este conflicto?

Historia de Muestra para Escaleras

David y Juan están sentados en su clase de español y en la clase deben estar leyendo su tarea en silencio. David es el capitán del equipo de fútbol, el cual acaba de terminar la temporada ganando. David no participa en otros deportes, pero sí hace ejercicio regularmente en el gimnasio como preparación para el fútbol. Juan es el capitán del equipo de béisbol, el cual ha ganado 2 partidos y perdido 8 esta temporada. Juan juega la primera base, y a veces lanza. Su marca al batear ha sido baja esta temporada, mucho más baja que el año pasado.

David, quien está sentado atrás de Juan, empieza a patear la silla de Juan. Juan voltea y con tono de molestia, dice, “¡Ya, basta!” David vuelve a patear la silla. Juan voltea y dice, “¡Dije que YA pendejo!” David responde, “Vete al diablo, güey, ni siquiera puedes pegarle a una pelota.” Juan no responde, sino finge leer mientras se da cuenta de que el maestro se está levantando. David murmura suficientemente fuerte para que todos oigan, “¡Llámame pendejo y te parto la cara!” Juan, con la cara roja y enfuriado, se levanta y voltea para enfrentar a David, diciendo, “¡Si tienes algo que decirme dímelo a mí cara!”



Nota:

Los escalones en la escalera son lo que sucedió y no evaluaciones de lo que sucedió. Las escaleras en el ejemplo son:

1. David patea la silla.
2. Juan dice, “¡Ya basta!” (Podría ser que Juan supuso que era un error y hablaría a David de manera diferente)
3. David patea nuevamente.
4. Juan insulta a David.
5. David no se molesta e insulta la habilidad de Juan.
6. David amenaza a Juan.
7. Juan confronta a David con un reto.

Recuérdales a los participantes que en este caso, la idea no es castigar a los jóvenes (mientras alguien podría preguntar si suspender a los dos jóvenes resolvería el conflicto, la mayoría saben que esto sólo sirve para mandar el conflicto afuera del salón), sino resolver el conflicto para que no haya pelea ni adentro del salón ni después.

Utilizando Conflictos Compartidos en Grupos Pequeños para el Análisis

Si quieres que los participantes analicen sus propias historias, la plática sobre tu ejemplo debe ser breve. Pídeles a los participantes sugerir las necesidades o emociones atrás de cada acción para luego sugerir los escalones donde alguien podría haber actuado de manera diferente si supiera lo que estaba pensando la otra persona. Después divide a los participantes en grupos de cuatro, máximo, para compartir historias de conflictos para el desarrollo de su propio ejercicio de escalones.

1. Comparten historias de situaciones de conflicto.
2. Eligen una que el grupo piense que sería de ayuda para practicar su análisis.
3. Eligen a alguien para escribir una lista de los escalones mientras el grupo analiza el conflicto.
4. Deciden los escalones (o conductas) que subieron el conflicto y cuales lo bajaron. Se apuntarán todos los escalones en la lista.
5. Cuando los grupos hayan tomado estas decisiones, dibujan la escalera sobre papel rotafolio en la forma que mostrará la subida / bajada, y escriban la conducta/acción arriba de cada escalón.
6. Eligen a alguien para presentar la historia al grupo completo y luego realizar el análisis utilizando los escalones en su gráfica.

Nota:

Una vez que los grupos han empezado, los facilitadores pueden preparar hojas grandes juntando varias hojas de papel rotafolio. Reparte una hoja grande y marcadores a los grupos solo después de que hayan completado los pasos 1-4.

Cuando los grupos pequeños terminen, regresa los al grupo grande para realizar el análisis.

Puede que los facilitadores tengan que ayudar al participante dirigiendo el análisis para mantenerlo en movimiento. Al final de la participación, puedes preguntar si la persona quien ofreció la historia del conflicto quiere responder al análisis. (Pero, hazlo de tal manera para no revelar la identidad de la persona.) Es muy importante afirmar el trabajo de cada grupo al final de su reporte.

ESCRIBIENDO DIARIOS

(Journal Writing)

Introducción

Escribir diarios puede ponernos en contacto con los patrones en nuestras vidas. Nos ayuda a revelar crecimiento en el pasado y puede llevar a crecimiento en el futuro. Por naturaleza somos narradores, pero nuestra cultura no lo promueve. El escribir diarios nos ayuda a descubrir los tesoros escondidos de nuestras vidas y explorar diferentes caminos hacia el futuro.

Lo ideal es apartar varios espacios de tiempo para esto durante el taller. Sin embargo, se puede empezar dentro del taller y luego animar a los participantes a continuar sus diarios después del taller.

Los diarios son privados. Explica que tiempo para reflexionar es importante, y que pueden hacer dibujos o usar símbolos para expresarse además de palabras. Claro, la ortografía no importa, ya que recordarás el significado de una palabra mal escrita, porque tú la escribiste y eres tu quien lo va a leer. Entonces, suelta tu censor/crítico y escribe libremente... ¡primeros pensamientos!

Sugerencias para empezar una sesión de escritura de diarios:

- Escrito libre de lo que sea que venga a la mente (torrente de conciencia). Usa todos los pensamientos que no puedas admitir. Usa guiones en lugar de preocuparte por la puntuación correcta. Después, revísalo y ve que sale.
- Escribe una carta: dialoga con personas con quienes tienes un conflicto. Dialoga con lo que sea con que tienes un conflicto: la sociedad, tu cuerpo, tú mismo. Haz puente al conflicto y llega al mundo entero.
- Elabora una línea de tiempo con esperanzas para el futuro: dónde estás ahora y a dónde quieres ir; ¿en un año, en cinco, en diez?
- Recuerda momentos sagrados en tu vida. Busca la profundidad. Sumérgete en las aguas de la vida. Celebra.
- Imagina un poder más allá para ser tu audiencia (Dios, Alá, Ser Supremo). Comparte tus preocupaciones, tus esperanzas.
- Imagina el diario como una carta de tu parte a un amigo sabio, poder más grande, abuelo o maestro a quien ames . . . ¿qué te dirán cómo moverte hacia adelante?
- Escribe las respuestas a lo siguiente: Lo que pienso e imagino... de que me preocupo . . . lo que deseo . . .
- Escribe las respuestas a lo siguiente: Lo que quisiera oír a alguien decir . . . lo que quisiera cambiar en mi vida . . . que o quien podría ayudarme . . .

ESCRIBIENDO PREGUNTAS REFLEXIVAS

(Query Writing)

Antecedente: El escribir preguntas reflexivas viene de una larga práctica cuáquiera utilizada tanto para tomar inventario como para la auto-evaluación comunitaria y personal.

Introducción: Se sugiere escribir preguntas reflexivas en los Talleres del Segundo Nivel del PAV como manera para hacer un inventario de lo que los participantes han aprendido, como han crecido y sobre lo cual necesitan trabajar todavía. Se realiza esto al final del taller o durante una sesión que concluya una unidad de enfoque particular. Permite a cada persona enfocarse en lo que ha aprendido en el taller e integrar estas lecciones con la experiencia de vida. Cuando el grupo termine de componer un cuerpo de preguntas reflexivas, éste puede ser usado como la base para un diálogo profundo sobre la experiencia del taller y para crear la habilidad de hacer uso del mismo. Por lo general, estas preguntas reflexivas son abiertas, donde podemos solicitarnos buscar más sobre nuestras respuestas a un tema en particular.

Materiales: Una muestra de preguntas reflexivas, papel, lápices y papel rotafolio.

Procedimiento:

1. Coloca el papel rotafolio con la muestra de preguntas reflexivas preparadas por otro grupo, de preferencia sobre un tema distinto al tema para discusión en este taller.
2. Explica el propósito de preguntas reflexivas. Señala las preguntas reflexivas puestas y explica que su propósito es para referencia únicamente y que este grupo escribirá sus propias preguntas reflexivas acerca de sus experiencias en este taller.
3. Reparte papel y lápices para escribir las preguntas reflexivas.
4. Pídeles ver las preguntas reflexivas puestas, a pensar sobre el enfoque de este taller y a escribir preguntas reflexivas similares que cubran lo siguiente:
 - a. ¿De qué cosas específicas he sido más consciente en este taller que no había pensado antes y de las cuales pienso (o nosotros) que debería de ser más consciente en el futuro?
 - b. ¿Cuáles son las cosas específicas que puedo hacer para mejorar mi aportación a la vida comunitaria? ¿Cuáles cosas específicas deberíamos de considerar o hacer como grupo o comunidad?
 - c. ¿Qué cosas específicas puedo y debo hacer para mi propio crecimiento personal?Dale al grupo unos 15 o 20 minutos para pensar sobre y escribir sus preguntas reflexivas.
5. En turno, los participantes compartirán las preguntas reflexivas que tengan escritas que crean son las más importantes. Con la ayuda del grupo, y su aprobación, elimina duplicaciones o combina preguntas reflexivas que sean similares. Elimina cualquiera sobre la cual el grupo no pueda llegar a un acuerdo y agrega nuevas que surjan después de considerar las que ya están.
6. Si lo permite el tiempo y el lugar, la lista debería de ser reproducida y desarrollada por el grupo y distribuida entre los participantes para llevarla y contemplarla.

Nota:

En el pasado, se han guardado las preguntas reflexivas desarrolladas dentro de los talleres y han sido repartidas entre otros grupos como guía. Sin embargo, se ha encontrado que esta práctica no ha sido muy útil. El beneficio derivado de las preguntas reflexivas está en el proceso grupal al desarrollarlas; por lo tanto cada grupo debe de basarse en su propia experiencia y aprender de la misma.

ESCUCHA ACTIVA

(Active Listening)

Propósito: Desarrollar la habilidad de ayudar a otros para resolver sus problemas, buscando y repitiendo lo que se escuchó y sintió.

Tiempo: 30 a 40 minutos

Materiales: Póster de “Escuchar es . . .”

Procedimiento:

1. Explica que significa escucha activa, que es y no es, como sigue:

Escuchar es:

- Enfoque – Una persona quien escucha activamente se enfoca en la otra persona y no en sí mismo.
- Concentración – Una persona quien escucha activamente se concentra por completo en las palabras, sentimientos, emociones y acciones de la otra persona y no en sus propios pensamientos.
- Empatía – Una persona quien escucha activamente busca identificarse con, y sentir, las emociones de la otra persona y busca ponerse en los zapatos de la otra persona.
- Retroalimentación – Una persona quien escucha activamente ofrece retroalimentación al parafrasear lo que ha dicho la otra persona para que el orador sepa que ha sido entendido.

Maneras para no escuchar:

- Imitando –
 - A. “Hoy, tuve un accidente y afortunadamente nadie salió herido.”
 - B. “Escucho que hoy tuviste un accidente automovilista.”
- Dando consejo –
 - A. “Tuve un accidente y afortunadamente nadie salió herido.”
 - B. “¿Conseguiste los datos de la otra persona para el seguro?” “Tengo un buen abogado.”
- Juzgando –
 - A. “Tuve un accidente y afortunadamente nadie salió herido.”
 - B. “Debiste haberte fijado mejor.”
- Siendo un *Arregla-todo* –
 - A. “Tuve un accidente y afortunadamente nadie salió herido.”
 - B. “Tengo un amigo hojalatero, te dará buen precio.”
- Lo mío es mejor que el tuyo –
 - A. “Tuve un accidente y afortunadamente nadie salió herido.”
 - B. “Déjame contarte de la vez cuando un adolescente irresponsable se pasó un alto y chocó mi coche.”

2. Divide a los participantes en grupos de tres: un orador, un escucha y un observador.
3. Los oradores hablarán por tres minutos sobre un problema que les está preocupando.
4. La segunda persona pondrá en práctica la escucha activa dando retroalimentación. El observador puede ofrecer sugerencias o ayuda.
5. Después, se cambian de papeles y se repite hasta que todos hayan tenido la oportunidad para hablar.

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintieron al ser escuchados?
- ¿Fue fácil o difícil ser la persona que escuchaba?
- ¿Lograron dejar sus opiniones a un lado para escuchar el problema?
- ¿Cómo se relaciona este ejercicio en la búsqueda de alternativas a la violencia?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma se relacionan aquí?

ESCUCHA EN CUATRO PARTES

(Four Part Listening)

Propósito: Ayudar a los participantes a identificar y distinguir entre hechos, emociones y valores, como una introducción a los Mensajes Yo.

Tiempo: 45 a 60 minutos

Materiales: Papel rotafolio

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en grupos de cuatro. Explica que cada uno tomará su turno para hablar sobre un tema. (Ej.: "Un problema en mi vida sobre el cual estoy trabajando.") Cada grupo decidirá quién será el A, B, C y D, y deben de recordar sus letras durante todo el ejercicio. Los habladores tomarán no más de 5 minutos cada uno para explicar su problema, mientras los tres escuchadores estarán escuchando los diferentes aspectos de la historia.
2. Para minimizar la confusión, escribe sobre papel rotafolio cual letra está haciendo cual parte en cada ronda.
3. La primera ronda:
 Habrador será A
 Escuchador B escuchará sólo las emociones
 Escuchador C escuchará sólo los hechos
 Escuchador D escuchará sólo los valores y creencias (Ej. la familia es lo más importante para mí) los cuales parecen, para el escuchador, estar detrás lo que está diciendo el hablador.
4. Cuando el hablador haya terminado, cada escuchador repetirá lo que escuchó desde el punto de vista del cual estaban escuchando, y el hablador les dirá si malinterpretaron algo o si olvidaron algo. Da 5 minutos para esto, entonces el tiempo total de la ronda será de 10 minutos, o menos, para hablar y para repetir.
5. Después, cambia papeles:
 Habrador será D
 Escuchador A escuchará sólo las emociones
 Escuchador B escuchará sólo los hechos
 Escuchador C escuchará sólo los valores y creencias
6. Continúa con dos rondas más hasta todos hayan tenido la oportunidad para hablar y para tomar cada papel.

Procesamiento:

- ¿Fue difícil separar los tres aspectos del escuchar?
- ¿Hubo tipos del escuchar que eran más fáciles que otros?
- ¿Cómo se relaciona esto con el Poder que Transforma?

Nota:

Se sugiere seguir este ejercicio con un ejercicio de los Mensajes Yo.

Siento (emociones)

Cuando (hechos)

Porque (valores y creencias)

ESCUCHA / MENSAJES YO COMBINADOS

(Listening/I-Statement Combination)

- Propósito: Practicar combinando la escucha y Mensajes Yo para resolver conflictos.
- Tiempo: 120 minutos
- Materiales: Papel y lápiz para cada participante. Papel rotafolio con el gráfico de la ira
Hoja Suelta: Principios de la Escucha Reflexiva

Procedimiento:

A. ESCUCHA (35 minutos)

El facilitador para esta sección puede usar el ejercicio de Escucha en el Manual Básico, o la hoja suelta correspondiente sobre la Escucha. Lo importante es recordar que el grupo ya hizo un ejercicio sobre la escucha en su Taller Básico, y por lo tanto aquí, se trata de alcanzar otro nivel de escucha. Entonces, es apropiado partir de la escucha sin interrumpir, como se practica en el Básico con la Escucha Reflexiva, como explica la hoja suelta. La introducción no debería ser de más de 10 minutos. Entonces, anima a la persona que escucha para que interrumpa para reflexionar el sentido (no para hacer comentarios ni para dar opiniones o contar historias).

1. Con los participantes en parejas, da 5 minutos para escuchar a cada persona. Al terminar el tiempo, da un minuto a la persona que escuchó para resumir, y otro minuto al narrador para dar retroalimentación. Luego, se cambian de papeles. (Dos facilitadores pueden modelar la escucha reflexiva buena por un minuto antes de iniciar el ejercicio.)
2. Muy importante para este ejercicio: Se debe usar este tema: “Un conflicto que tuve recientemente con otra persona . . .” Si en realidad no pueden pensar en un conflicto reciente, entonces usen cualquier conflicto que hayan tenido, siempre y cuando no haya sido con un grupo, institución, filosofía, o con uno mismo, sino con otra persona.
3. Procesa esta parte brevemente, usando las mismas preguntas que para el ejercicio de Escucha. El procesamiento debería ser de no más de 10 minutos.

B. MENSAJES YO (35 minutos)

1. Revisa las tres partes de la fórmula para los Mensajes Yo, recordando que los participantes ya hicieron este ejercicio en su Taller Básico, entonces no es un concepto nuevo. Solicita preguntas y ofrece algunos ejemplos. El tiempo de la introducción debería ser de solo 10 minutos.
2. Los participantes regresan con sus parejas originales, ahora con papel y lápiz. Da cinco minutos para que cada persona ayude a su pareja a escribir un Mensaje Yo que pudiera haber sido usado con la persona con quien tuvo el conflicto. La mayor parte de este tiempo debería ser para la tarea, y no para la explicación. Los facilitadores deberían ayudar a los que tengan problemas para hacer esto. Necesitarán los Mensajes Yo para la siguiente parte del ejercicio.
3. Procesa, brevemente: ¿Alguien quiere hacer algún comentario antes de continuar?

Nota:

Si se requiere un descanso durante este ejercicio de dos horas de duración, es mejor tomarlo antes de empezar la Parte C a continuación.

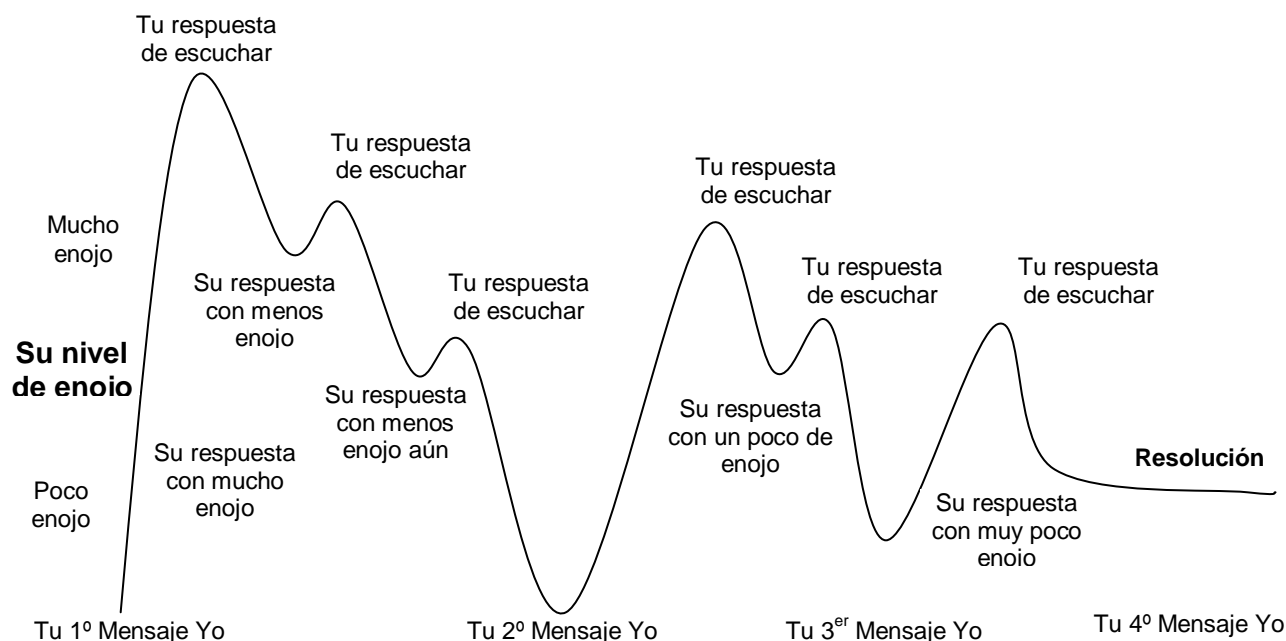
C. COMBINANDO LAS PARTES (50 minutos)

El facilitador explica que ahora van a practicar combinando estas dos habilidades, que ambas son poderosas y necesarias para la resolución positiva de conflictos, pero que son más efectivas cuando se combinan. El facilitador explica:

“No importa que tan bueno sea un Mensaje Yo, simplemente a veces la gente no responde bien. No es porque el Mensaje Yo tenga fallas o que los Mensajes Yo no funcionen. Quizás es porque la persona ha tenido un mal día y no aguanta otra cosa. Quizás le han echado la culpa tanto en su vida que está convencido de que estás echándole la culpa nuevamente, ¡aunque no sea así! Quizás en su corazón reconoce que su conducta no es apropiada y ya se siente culpable y defensivo por esto. Quizás parece uno de sus padres. Puede haber muchas razones para su respuesta.

De la misma manera, no importa que tan buenos seamos para escuchar, no importa que tan bueno se sienta uno al saber que entendemos, si no sostenemos nuestras necesidades o emociones no pueden ser reconocidas y no pueden ser partes de la resolución de ningún conflicto. Entonces es muy importante que hagamos saber a la otra persona que ha sido escuchada y entendida, y asegurar que seamos escuchados y entendidos también, siendo asertivos. Entonces la combinación de estas habilidades significa hacer esto.”

Luego el facilitador lee el siguiente gráfico y solicita preguntas (20 minutos):



1. Explica que iniciamos el diálogo declarando lo que necesitamos que se entienda con nuestro Mensaje Yo. Deberíamos prepararnos para recibir cualquier respuesta desde un acuerdo calmado y cooperación, hasta hostilidad y enojo. Pero, digamos que la persona responde con enojo, haciéndonos menos, etcétera, entonces este es el lugar para escuchar. Contestamos con una respuesta de escucha, “Entonces realmente piensas que soy un pendejo por mencionar esto, y que no estoy siendo razonable”, etcétera. Esto sorprenderá a la persona que está buscando una disputa. Su siguiente respuesta, mientras todavía será agresiva, debería ser más calmada. Entonces, damos una respuesta de escucha. Quizás tenemos que dar tres o cuatro respuestas de escucha antes de que la otra persona parezca calmada.

Luego, hacemos nuestro Mensaje Yo otra vez. Probablemente la otra persona explotará otra vez y tendremos que usar la escucha varias veces más. Sin embargo, después de cada ciclo, la otra persona debería estar menos enojada y más responsiva a lo que estamos diciendo. Esto es porque si se siente escuchado, estará menos enojado, y porque tú estás calmado y no entras a la disputa, no se aumenta su conducta. Tu racionalidad saca la suya. Los dos hacen estos ciclos hasta que puedan llegar a un entendimiento, o hasta que sientas que sería mejor dejarlo por un tiempo.

2. Pide a los participantes conseguir una pareja nueva.

Explica: Dile a tu pareja nueva:

- a) el papel que la pareja tomará (Ej. tu eres Juan Pérez, trabajas conmigo);
- b) un breve resumen de lo sucedido (Ej. me dijiste que pensabas que estaba haciendo un mal trabajo, y esperas que pierda mi empleo); y
- c) un poco de la manera de ser de esta persona y cómo reacciona (Ej. siempre eres muy formal, piensas que eres mejor que los demás, eres un poco bruto).

Entonces darán tres piezas de información: la relación entre / papeles de las dos personas, un resumen del conflicto hasta el momento, y algo sobre el carácter de la otra persona.

3. La persona que relata su conflicto declara su Mensaje Yo, a su pareja quien tomará el papel de la otra persona en el conflicto. Usando el método de escuchar y repetir, traten de avanzar para lograr una resolución del conflicto. La persona que toma el papel de la otra persona debería responder en la mejor manera que pueda dentro del papel. No está tratando de hacerlo ni más fácil, ni más difícil, solo actuará como la otra persona. Los facilitadores deberían circular entre los participantes para ayudar a los que tienen problemas con la tarea. (Normalmente no usan la escucha o no repiten los Mensajes Yo, sino regresan a la discusión. Los facilitadores necesitan ayudarles a apegarse a la tarea.)

Procesamiento:

Procesa el ejercicio completo. Reconoce que puede ser difícil aplicar estas habilidades en conjunto, pero mantén el grupo enfocado en el valor de usarlas en ciclos.

- ¿Cómo se sintió usar este proceso?
- Describan los éxitos que obtuvieron.
- ¿Tuvieron problemas para no engancharse con las cosas malas que dijeron?
- ¿Hay poder en no meterse en los problemas que realmente son los problemas de otros?
- ¿Determinar quién tiene razón es igual de importante que llegar a una resolución que será correcta para ambos?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma se relacionan con esto?

PRINCIPIOS DE LA ESCUCHA REFLEXIVA

Un escuchador puede mejorar el arte de escuchar a través de un método conocido como la reflexión. En la reflexión, el escuchador trata de clarificar y decir lo que la otra persona está diciendo en otras palabras.

Esto puede tener tres ventajas:

1. puede aumentar el entendimiento del escuchador de la otra persona;
2. puede ayudar a la otra persona a clarificar sus pensamientos; y
3. puede dar confianza a la otra persona que alguien está dispuesta a atender su punto vista y quiere ayudar.

Escuchar cuidadosamente y reflexionar lo que escuchaste son habilidades de refuerzo mutuo. La empatía, aceptación, congruencia y ser concreto contribuyen al hacer una respuesta reflexiva.

Algunos Principios de la Escucha Reflexiva:

- Escuchar más que hablar
- Responder a lo que es personal en lugar de lo que es impersonal, distante, o abstracto
- Decir lo que la otra persona ha dicho en otras palabras y clarificar, no hacer preguntas o decir lo que siente, cree, o quiere el escuchador
- Abrir nuestros comentarios con frases como “Me parece que ...”, “Entonces ...”, “En otras palabras ...”, “Estás diciendo...”
- Tratar de entender las emociones detrás de lo que la otra persona está diciendo, no solamente los hechos o ideas
- Reflejar el tono emocional del mensaje además de las palabras. Por ejemplo: “Me parece que sientes _____ porque _____”
- Trabajar para desarrollar el mejor sentido posible del punto de vista del otro mientras evitar la tentación de responder desde el punto de vista del escuchador
- Responder con aceptación y empatía, no con indiferencia, fría objetividad, o preocupación falsa
- Evitar palabras absolutas como “siempre” y “nunca”

ESCULTURAS

(Sculpting)

Propósito: Una manera de dramatizar un momento en tiempo, destacando los aspectos no-verbales de conflicto dentro de un grupo y mostrando el hecho de que diferentes personas dentro de un grupo tienen sentimientos y perspectivas diferentes. Diferentes personas pueden experimentar la misma situación en maneras diferentes. Esculpir es como una fotografía simbólica: demuestra como la comunidad se nutre o se agota.

Tiempo: 60-90 minutos

Materiales: Se requieren sillas u otros accesorios para poder posar las “esculturas” voluntarias.

Procedimiento:

1. Solicita un voluntario del grupo para ser el “escultor”, quien elegirá un momento en el tiempo (por ejemplo, su juventud) o una experiencia de trabajo con un equipo en donde hubo algo de conflicto.
2. Sin hablar, el “escultor” elige participantes uno por uno para representar los varios miembros de su familia o grupo al ser esculpido. El escultor posiciona y acomoda los voluntarios físicamente como si fueran de barro o títeres, para llegar a una escultura en grupo o un momento posicionado sobre un escenario, para captar la esencia del conflicto como la ve el escultor. Se deberían considerar expresiones faciales, gestos, y posiciones en relación con las personas y los voluntarios deben recibir instrucciones para poder expresar el carácter que el escultor quiere mostrar. Los voluntarios deben cooperar pasivamente, como si fueran maniquís o títeres y no imponer sus propias interpretaciones. Cada uno expresará la característica de la relación que el escultor desea mostrar.
3. Luego, el escultor le asigna una oración a cada personaje – solo una frase, y una que sea apropiada que revele quien es la persona y que está haciendo en la situación y el grupo. La línea para decir puede ser de la situación original, real, o puede ser lo que quiere el escultor; puede representar algo que el personaje está diciendo, o algo que está pensando.
4. Con la escena acomodada y los personajes con sus líneas, el escultor se mete en la escena con su propia posición, gestión y línea.
5. Los demás participantes caminan, en silencio, alrededor de la escultura mientras los personajes repiten sus líneas continuamente, como si fueran discos rayados.
6. Después de unos minutos, el facilitador detiene la acción y pregunta a cada actor como se sintió al estar en la posición de este personaje, empezando con el “escultor”.

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintió estar en esta posición? ¿Cómodo? ¿Incómodo?
- ¿Cómo te sentiste cuando oíste ... ?
- ¿Podías identificarte con tu personaje?
- ¿Qué aprendiste acerca de lo que crea o limita las relaciones positivas?
- Solicita las impresiones del grupo

Variación: Una escultura de tu familia de como la ves cuando salgas de la cárcel.

ESPACIO PERSONAL

(Personal Space)

Propósito: Explorar el espacio o territorio personal en una manera no verbal. Para aprender a confiar en tu sentido interior para cuando actuar y cuando retirarse.

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Guías del Poder que Transforma

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en dos para formar dos filas cara a cara con unos 2.5-3 metros (8-10 pies) entre las filas. Cada persona debe de estar en línea con una pareja en la otra fila. Cuando empiece el ejercicio, nadie debe de hablar.
2. Una fila será designada para Dar la Señal y la otra fila será la que Responda a la Señal. Los de la fila para Dar la Señal se quedan parados y dan señales a sus parejas de avanzar, pararse o retirarse, como sigue:



AVANZA



PARA



RETIRA

3. Cuando todos hayan llegado a un espacio cómodo, el líder les pide quedarse parados y ver a los demás para comparar su espacio personal con las demás parejas.
4. Todos regresan a sus posiciones originales y se cambian de papeles.
5. Puede que quieras pedir comentarios después del ejercicio.

Nota:

Se puede usar este ejercicio como una acogida o como un alegre. Como es un ejercicio bastante leve, no requiere mucho procesamiento. La experiencia es lo que importa.

ETIQUETAS

(Labels)

Propósito: Experimentar ser etiquetado; para ver si el ser etiquetado tiene influencia en nuestras actitudes hacia nosotros mismos; para desarrollar empatía hacia otros quienes son etiquetados.

Tiempo: 30 minutos o más

Materiales: Juegos de “post-it” con lo siguiente: “No me hagas caso”; “Dime que estoy bien”; “Dime que estoy mal”; “Anímame”; “Escúchame” (4 juegos para un grupo de 20); papel y lápices para los que tomarán nota; un póster con la tarea: “Realiza una lluvia de ideas para hacer una lista de personas oprimidas en nuestra sociedad”. (Se pueden usar papelitos y cinta masking en caso de no tener “post-it” disponibles)

Procedimiento:

1. Explica que estarán trabajando en grupos de 5 personas. La tarea de cada grupo será realizar una lluvia de ideas para crear una lista de personas oprimidas en nuestra sociedad (indica el póster). Cada grupo necesitará alguien para apuntar en la lista.
2. El reto es esto: cada persona en cada grupo tendrá una “etiqueta” colocada en su frente. No sabrán que dice su etiqueta. Todos tratarán a los demás según las instrucciones de las etiquetas.
3. Puede que quieras modelar esto, Ej. colocar una etiqueta sobre otro facilitador que dice “Soy payaso”. (Explica que esta no será una de las etiquetas que usarán los grupos.) El otro facilitador sugiere algo como: “Los granjeros son un grupo oprimido”. Podrías contestar, “¿Hablas en serio? ¿Granjeros? Siempre estás bromeando. Ponte serio.”
4. Si no hay preguntas, forma grupos de 5, acomodados en medios círculos y sin ver a los otros grupos (para que nadie vea a las etiquetas de los demás grupos). Con la ayuda del equipo de facilitadores, reparte papel y lápiz a cada grupo y coloca los “post-it” en las frentes de los participantes. Luego, cada grupo elige a alguien para tomar notas y empiezan.
5. Permite 10-15 minutos para el desarrollo de la dinámica grupal. (Puede que quieras poner a los facilitadores como observadores en cada grupo.) Cuando cada grupo tenga algunas cosas en su lista, regresa al círculo, manteniéndose en sus grupos.

Procesamiento:

- ¿En qué manera fue esto un reto?
- ¿Qué tiene que ver con el PAV?
- ¿Alguien se ha sentido etiquetado alguna vez?
- ¿Qué nos sucede si nos ignoran (o nos dicen que estamos mal, etc.) todo el tiempo?
- ¿Qué sucede si nos animan? ¿Nos escuchan?
- ¿Respondemos a otros como si tuvieran etiquetas?

Nota:

Este ejercicio puede invocar emociones fuertes. Si es el caso, puede que quisieras pedir que todos tomen respiros profundos para calmarse. Que inhalen lo positivo lentamente y exhalen para deshacerse de lo negativo.

Otra opción para la tarea: Dale a cada grupo un juego de materiales y pídeles dialogar y llegar a un acuerdo sobre que construir y como construirlo, según sus etiquetas. Deben de llegar al acuerdo antes de abrir la caja de materiales.

Algunos eligen realizar este ejercicio con puras etiquetas negativas. Otras opciones son “Ignórame”; “Ríete de todo lo que digo”; “Hazme caso”; “Discute todo lo que digo”; “No me mires a los ojos”.

EXPLORANDO LAS RAÍCES DE LA IRA

(Exploring the Roots of Anger)

Propósito: Aprender sobre la ira y sus raíces; en general, en nosotros mismos y en otros.

Tiempo: Esta es una unidad de enfoque de 3 sesiones, puede llevar hasta 60 minutos

Materiales: Papel rotafolio, marcadores, papel, tarjetas y lápices o plumas

Procedimiento:

Sesión 1:

Lluvia de Ideas sobre la Ira en General

1. Divide a los participantes en grupos pequeños. Pide a los individuos en el grupo dar su respuesta inmediata a la palabra “ira” y apunta estas respuestas en papel rotafolio.
2. En el grupo completo, se comparan estas listas para:
 - a) buscar similitudes y diferencias
 - b) clasificar respuestas relacionadas con la ira en términos de:

emociones	situaciones	acciones
-----------	-------------	----------
3. En la parte de arriba de una hoja nueva de papel rotafolio, dibuja el tronco de un árbol y escribe la palabra “Ira”. Pide a los participantes identificar las raíces principales que alimentan la “ira”. Luego, dibuja la raíz, escribiendo las palabras o frases que dieron para describir cada raíz.

Sesión 2:

¿Qué hay en las raíces de nuestra propia ira? Explora esto en cuatro etapas:

1. Reparte tarjetas y lápices. Pide a los participantes pensar en una situación específica sobre la cual se sintieron enojados; puede ser una situación del pasado si no se les ocurre algo actual. Pídeles escribir sus respuestas sobre las tarjetas. (Pueden escribir frases completas, palabras claves, o simplemente reflexionar sobre las preguntas hechas.)
2. Comparte la idea que la ira y el dolor son frecuentemente vistos como dos lados de la misma moneda.
3. Pide más respuestas: ¿Por qué me enoja por esto? (Una posible respuesta: “Me siento herido porque parece que a nadie le importaba mi opinión”.)
4. Ahora, pídeles a todos que identifiquen una necesidad no resuelta que está debajo del dolor que experimentaron (Ej. “Necesito ser respetado por mis colegas.”)
5. Ahora, pídeles que identifiquen un miedo al lado de su necesidad (Ej. “Tenía miedo de que nunca me iban a respetar.”)
6. Pide a los participantes compartir estas respuestas en parejas, cada cual ayudando al otro a contestar cualquier pregunta que les presente dificultades.
7. Todos juntos, pide que reflexionen sobre su experiencia con este ejercicio.

Nota: Este ejercicio nos ayuda a descubrir el dolor, las necesidades y los miedos debajo de una experiencia personal con la ira. Se puede empezar expresando las otras emociones en lugar de apegarnos con la ira. Lo consideramos un paso importante entender que hay debajo de nuestra propia ira para poder enfrentar la ira de otros. Puede que respondamos al dolor, necesidades y miedos de otras personas en lugar de enfocarnos en su ira.

Sesión 3:

¿Qué hay debajo de la raíz de la ira que recibimos de otros?

1. Divide a los participantes en grupos pequeños.
2. Pide a los participantes pensar en una vez cuando enfrentaron la ira de otro. Luego, pídeles imaginar cuales podrían haber sido el dolor, necesidades no resueltas y miedos de la otra persona. Pídeles compartir estas experiencias en sus grupos.
3. Ahora, pídeles practicar las cosas que podrían decir en sus situaciones individuales para bajar la tensión y dejar que la otra persona sepa que queremos entender las emociones detrás de su ira. Pídeles a los grupos apoyar y alentarse para encontrar aquellas respuestas que podrían comunicar con compasión cuando los enojos están fuertes.

EXTRATERRESTRES

(Aliens)

Propósito: Llegar a un entendimiento más profundo del tema de enfoque; ver como nuestras presunciones culturales influyen nuestros entendimientos.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Papel y lápices

Procedimiento:

1. Explica que el grupo hará un ejercicio para llegar a un mejor entendimiento del tema de enfoque. (Se usa "Ira" en el ejemplo abajo, pero el ejercicio puede funcionar con varios temas de enfoque: poder, perdón, estereotipos, miedo, autoestima, etc.)
2. Relata el siguiente cuento: "Es un día con mucho viento y el aire está dando vueltas al edificio. El viento ha traído una nave espacial de otra galaxia. Algunos extraterrestres salieron de la nave espacial y ahora están entre nosotros. En su galaxia no existe tal cosa como la ira y es nuestra tarea explicar en detalle todo sobre la ira para que los terrestres se lleven un buen entendimiento de la ira."
3. Divide a los participantes en tres o cuatro grupos. Un facilitador se une a cada grupo como el "extraterrestre". Los participantes intentarán explicarle al "extraterrestre" la naturaleza de la ira tal como existe aquí en el planeta Tierra.
4. Los "extraterrestres" tomarán notas. Después de 10 minutos de explicaciones, cada "extraterrestre" reportará al grupo completo sobre lo que aprendieron.

Procesamiento:

- ¿Hubo descripciones, explicaciones o definiciones comunes a todos los grupos? (Puede que quieras escribirlas en papel rotafolio y colocarlas.)
- ¿Las descripciones fueron negativas o hubo descripciones positivas?
- ¿De dónde vienen nuestras ideas sobre la ira? (Se puede aplicar el mismo concepto para cualquier tema de enfoque del segundo nivel.)

FIGURA DE HECHOS / SENTIMIENTOS

(Facts / Feelings Person)

Propósito: Ejercicio de sensibilización para dar a los participantes una herramienta, y el permiso para usarla, para estar consciente de los diferentes niveles de sus sentimientos.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: 1. Papel rotafolio y marcador o pizarrón y tiza.
2. Copia de la Hoja Suelta “Figura de Hechos y Sentimientos” para cada participante

Procedimiento:

1. El facilitador dibuja la figura de un humano suficientemente grande para escribir adentro y alrededor de él. Arriba de la cabeza, escribe la palabra NACIMIENTO.
2. El facilitador explica: “Hay cientos de datos sobre nuestras vidas, cosas que nos han influido, causado reacciones, sentimientos. Esto empezó en el momento del nacimiento (indica la palabra arriba de la figura). Cada uno de nosotros puede mencionar los hechos – datos – eventos y personas de nuestra niñez, juventud, mientras crecimos, maduramos, en la calle, relaciones, el trabajo, en la guerra . . . ” (Escribe alrededor de la figura las experiencias o hechos comunes que afectan a una persona, incluyendo, pero no limitado a algunas experiencias que probablemente las personas en el grupo hayan tenido: 1er día de escuela, peleas, regaños, con la policía, 1er novio/a, atrapado por la ley. Después de algunos ejemplos de los facilitadores - lo menos posible - solicita ejemplos de los participantes.)
3. Cuando la figura tenga suficientes hechos escritos a su alrededor, para y diles, “No hay nada que ocurra en nuestras vidas que no nos cause una reacción, ya sea que la mostremos o admitamos a nosotros mismos. Para conocernos, para ser honestos con nosotros mismos, tenemos que decir ‘sí’ a todos nuestros sentimientos, buenos y malos.”
4. Solicita reacciones / sentimientos para algunos de los hechos escritos, tratando de conseguir reacciones contradictorias para los mismos hechos (Ej. “Tuve miedo al principio . . .”, “Odiaba a . . .”, “Me sentí herido . . .”, “Se sintió bien ver aquél policía caer . . .”, etc.). Escribe algunas de las respuestas dentro de la figura con una flecha uniéndolas con el hecho, o experiencia, externa.
5. Después de escribir algunos sentimientos adentro de la figura, para, y termina con, “Ahora tenemos una Figura de Hechos y Sentimientos hipotética. Vale la pena que cada uno de ustedes llenen sus propias figuras de hechos y sentimientos. Tomará un tiempo más largo para hacerlo. Sean honestos al llegar al corazón.”
6. Reparte copias de la Hoja Suelta “Hombre / Mujer de Hechos y Sentimientos” para trabajarla ahora, o, si es limitado el tiempo, invítales a llevar las hojas para llenarlas en su propio tiempo.

Precaución:

Mantén el ritmo del ejercicio, sin dejar que caigan en el diálogo o el análisis demasiado. Este ejercicio es para sensibilizar y para trabajar en privado. Requiere demasiado riesgo para permitir llegar demasiado lejos en público.

FIGURA DE HECHOS / SENTIMIENTOS

Eventos / Personas / Relaciones

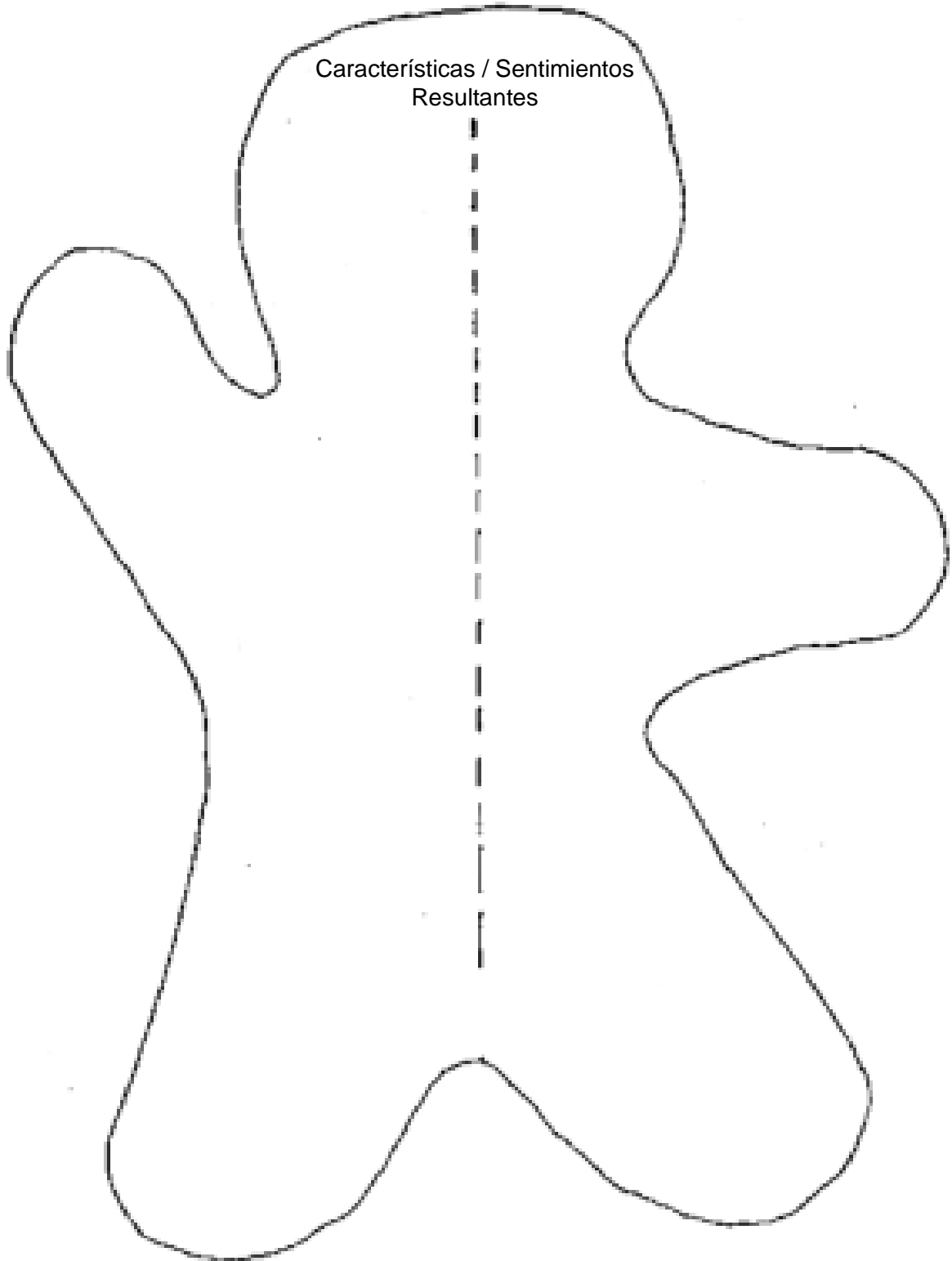
Eventos / Personas / Relaciones

-

NACIMIENTO

+

Características / Sentimientos
Resultantes



GATILLOS

(Buttons)

Propósito: Ser más conscientes de por qué ciertas situaciones “jalan nuestros gatillos” causándonos perder el control a veces – para considerar como podemos calmarnos en estas situaciones y practicar haciéndolo.

Tiempo: 30 a 40 minutos
Se puede realizar este ejercicio en dos partes: primero pasos 1 a 5 y pasos 6 y 7 más adelante

Materiales: Papel rotafolio con la gráfica que aparece en la siguiente página

Procedimiento:

1. Explica que a veces ciertas situaciones “jalan nuestros gatillos”, nos suben o prenden para que perdamos el control. En grupos de tres van a considerar por qué sucede esto.
2. Divide a los participantes en grupos de tres personas. Pide que todos compartan una situación que prenda sus gatillos. Da 5 a 10 minutos para esto.
3. Pega la gráfica sobre la pared. Menciona que probablemente la mayoría de las personas hablaron de una situación y sentimiento que se pueda relacionarse con la gráfica. Por ejemplo, “Si me empiezan a decir que divertido es emborracharse, me enoja mucho”.
4. Pero, ¿por qué? ¿Qué hay entre la situación y mi enojo? Es mi “punto de vista”. Valoro no emborracharme. Además, mi hermano es alcohólico y me molesta mucho cuando él cuenta “historias de guerra” que supuestamente son graciosas. Son mis viejas experiencias. Atrás de mi enojo, seguramente hay miedo y dolor.
5. Regresa a los grupos de tres y pide que consideren que hay desde su “punto de vista” que entra entre la situación y las emociones. Da 10 minutos para esto.
6. Regresando al círculo, pide una lluvia de ideas sobre posibles maneras de calmarnos o bajarnos. Si nadie menciona “auto-hablar”, pregunte si alguien lo ha probado.

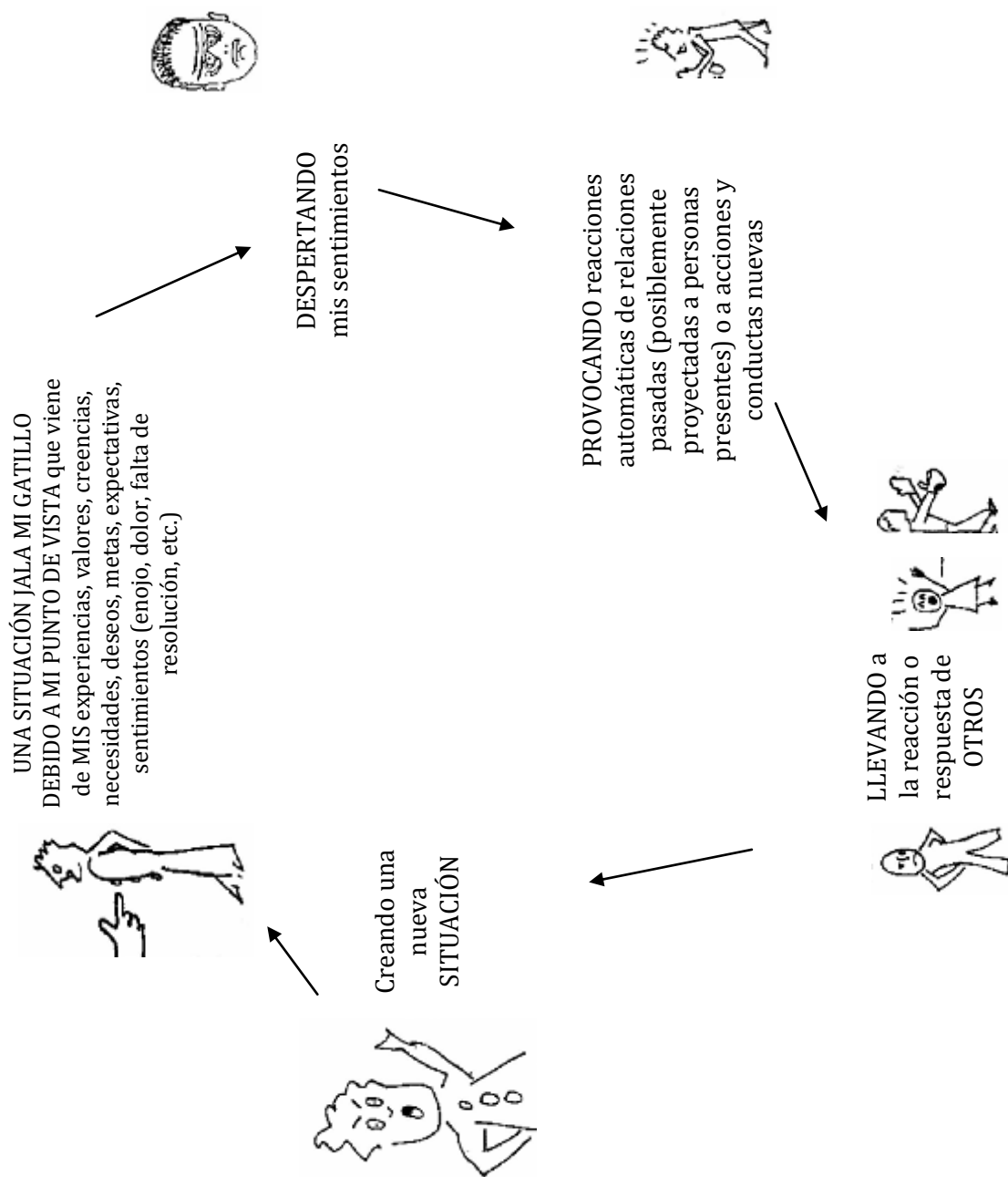
Procesamiento:

- ¿Cuáles eran sus percepciones?
- ¿Podrán aplicar algunos de esos métodos en la vida real?
- ¿Cómo se relaciona esto con el Poder que Transforma?

Nota:

La participación u observación del equipo de facilitadores ayuda con este ejercicio, lo cual es particularmente útil antes o después de un ejercicio de sentimientos.

Círculo de Gatillos



HUMANO A HUMANO

(Human to Human)

Propósito: Tener una experiencia del Poder que Transforma, de nuestra humanidad común, y lo bueno dentro de cada uno de nosotros. Experimentar empatía y confianza. Aprender ver a uno mismo y a otros con más claridad, detrás de las máscaras.

Tiempo: 30 a 40 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Divide al grupo en parejas. Quizás quieras que elijan sus propias parejas y diles que pueden tener una experiencia más significativa si eligen a alguien que sea diferente. Las parejas deben decidir quién será persona A y quien será persona B.
2. Pide que cierren sus ojos y escuchen las instrucciones: “Este ejercicio será realizado en silencio. Sin hablar, sin reír, sin tocar, sin sonreír, ni otras expresiones faciales.”
3. Procede con la meditación guiada. A continuación se ofrece una base, pero se puede cambiar según lo que se sienta correcto para el grupo en este momento. Asegura dejar pausas adecuadas para poder tener la experiencia total.

“Persona A, mantén tus ojos cerrados hasta que yo te lo indique. Tu pareja te estará mirando. “Ahora, Persona B, abre tus ojos . . . Mira a esta persona enfrente de ti, quien tiene el mismo deseo que tú tienes para sentirse bien, seguro, y amado, quien tiene tu mismo anhelo de sobrevivir . . . el mismo deseo de dar sentido a su vida que tú . . . Toma esta oportunidad tan rara para mirar a esta persona sin pena . . . Mira su cara; quizás puedas ver las pistas que revelan trazos de esperanza, tristeza, miedo, pérdida . . . como la muerte de un ser querido, o alguien que se ha marchado . . . Todos hemos experimentado estas cosas, búscalas en la cara de tu pareja . . . Luego, date cuenta que están en tu cara también . . . y está bien . . . Reconoce las experiencias que tengan en común . . . de haber sido herido, de estar solo . . . de sentir pena, de tener miedo, de sentirse menos, de rezar por ayuda . . . de sentirse culpable y avergonzado, de buscar algún tipo de alivio, algún tipo de paz . . . y sí, de las cosas que te han traído la felicidad a tu corazón . . . momentos de regocijo, orgullo, satisfacción, y del deseo que todos tenemos por amar y ser amados. “

“Sigue buscando en tu pareja las cosas que te ayuden a reconocer que tan igual la vida ha sido para los dos . . . Los detalles pueden ser distintos, pero las emociones y experiencias son tan iguales . . . Según las ves en tu pareja, reconócelas en ti también . . . Incluye aquel sentimiento nebuloso que tenemos mientras adivinamos nuestro camino en la vida, sin entender realmente que está sucediendo ni que salió mal . . . Ve que tu pareja es como tú . . . y aprecia que te confíe lo suficiente para dejarte mirarlo mientras sus ojos están cerrados . . . ¡Qué regalo! Y reconoce que él puede confiar en ti – y que tú puedes confiar en él, porque puedes ver que tan similar la vida es para ambos . . . Conoces esta persona a un nivel real . . . es igual a ti . . . Entonces, deja que tu corazón sea suave y que tu comprensión crezca mientras reconoces estas cosas en tu pareja.”

“Ahora, persona B, quisiera que dieras a tu pareja el mejor regalo que puedas: quiero pedirte que sigas mirándolo, con un entendimiento total. . . un perdón total, una compasión total por todo lo que haya experimentado. . . por cualquier cosa que te pueda revelar. ¿Entiendes cualquier cosa estúpida, fea, penosa, loca que puedas encontrar en él, no? . . . Muéstrale que entiendes a través del poder de este amor divino en tus ojos. . . Permite que esta compasión irradie de tus ojos para que sienta el amor. . . No tienes que “tratar” de hacer nada, simplemente relájate y deja tu ego a un lado y permita que el amor Divino brille de tus ojos.”

“Antes de abrir tus ojos, persona A . . . quiero que traigas a la mente las cosas en tu vida que quieras soltar . . . todas tus cargas . . . tu soledad, dolor, pena, miedos, desesperación, cansancio, tus secretos . . . todo . . . Prepárate para soltarlo todo. Porque esto lo puedes hacer . . . Ahora, quiero que abras tus ojos y mires directamente a los ojos de amor enfrente de ti . . . Recibe la compasión, entendimiento, y perdón que ves allí . . . Ahora puedes soltar tus cargas . . . todo tu dolor, pena y secretos . . . Somételo todo ante los ojos de amor . . . Suéltalo . . . Tu pareja te entiende . . . Realmente te entiende . . . Puedes dejarlo ver tu verdadero yo . . . quizás más de lo que has permitido a cualquier otra persona . . . quizás por primera vez . . . Porque está bien.”

“Ahora, ambos cierran sus ojos. Cambiaremos los papeles.”

“Persona B, mantén los ojos cerrados . . . (continúa con la reflexión)

Persona A, abre tus ojos. Mira a esta persona . . . (continúa con la reflexión)”

Repite la reflexión arriba, cambiando el “A” y el “B”. Cuando termines con esta parte de la meditación, lee lo siguiente:

“Ahora, por solo un minuto, mírense a los ojos, sin juego, sin egos, sin poderes, sin papeles . . . sin tu fachada, sin tu acto, solo tú. No sonrías, ni hagas otras expresiones con la cara. Solo relájate y sé tú mismo. Son hermanos siguiendo un camino quienes se han reconocido.

“Antes de que los dos cierren los ojos nuevamente, hagan una expresión no-verbal para mostrar su aprecio por la experiencia que acaban de compartir.

“Ahora, cierran sus ojos. Sientan la experiencia que acaban de tener. Este sentido tan profundo de su humanidad común, del Bien que hay en cada uno de nosotros . . . Esto es el corazón del Poder que Transforma.”

Nota:

Como los otros ejercicios de confianza, este ejercicio requiere mucha confianza y comunidad para tener éxito. Si el grupo no tiene este tipo de ambiente, sería incómodo cuando poco, hasta podía ser traumático, y probablemente no se debería de hacer.

Debido a la profundidad del ejercicio, tratamos de programar un descanso inmediatamente después, para que los participantes puedan tener algo de procesamiento silencioso e individual. Después del descanso, regresa al grupo en el círculo para compartir y platicar del ejercicio.

Basado en material contribuido por Bo Lozoff.

LA IMAGEN PERFECTA

(Picture Perfect)

Propósito: Profundizar la experiencia después de un ejercicio que ha sido particularmente significativo.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Papel rotafolio, cinta masking, suficientes marcadores y/o crayolas

Procedimiento:

1. Después de un ejercicio que parezca haber sido particularmente significativo, coloca hojas de papel rotafolio, una por participante, unidas de lado a lado con cinta masking. Coloca este papel largo sobre el piso.
2. Reparte suficientes marcadores y crayolas entre los participantes y pídeles escoger una hoja a cada uno. Permíteles crear lo que deseen para expresar lo que están pensando y sus sentimientos en este momento. Trabajarán en silencio total.
3. Cuando hayan terminado las creaciones, permite tiempo para alguien que quiera:
 - a. agregar o modificar cualquier hoja (en silencio)
 - b. compartir lo que deseen de su trabajo con el grupo completo
 - c. Reflexionar sobre cualquiera de los temas comunes
4. Busca un lugar para colocar la pancarta, si es posible.

UNA IMAGEN VALE MIL PALABRAS

(A Picture Paints a Thousand Words)

Propósito: Entender como formamos opiniones basadas en impresiones.

Tiempo: Aproximadamente 40 minutos

Materiales: Papel tamaño carta, cinta, lápices, una gran variedad de imágenes de revistas o periódicos o del CD de Imágenes disponible del Servicio de Distribución de AVP (*AVP Distribution Service*).

Procedimiento:

1. Coloca hojas de papel sobre las paredes en diferentes partes del salón, una para cada participante. Distribuye las imágenes sobre el piso (o mesa) (por lo menos el doble de imágenes que participantes).
2. Cada participante elegirá una imagen con que sienta una afinidad fuerte y con calma (tratando de no atraer la atención de los demás) coloca la imagen arriba de una hoja, sobre la pared.
3. Ahora, el grupo caminará por el salón, mirando las imágenes colocadas. Para cada hoja escribirá una o dos líneas, contestando las siguientes preguntas (a la vista de todos):
 - a) ¿Cuál podría ser el apodo de la persona que escogió esta imagen?
 - b) ¿Qué conducta tendría esta persona en el grupo?

Anuncia cuanto tiempo tendrán para escribir (quizás 10 a 15 minutos), y enfatiza que deben escribir sobre la persona que escogió la imagen y no de alguna persona dentro de ella.

4. Cuando terminen de escribir, pide a los participantes traer sus imágenes y hojas al círculo. En turno, comentarán por qué escogieron sus imágenes, y luego leerán su hoja de respuestas, haciendo comentarios sobre las respuestas si lo desean.

Procesamiento:

- ¿Las impresiones de una imagen fueron consistentes o mezcladas? ¿Acertadas?
- Cuándo supieron de quien eran las imágenes, ¿cómo se sintieron con las asunciones que hicieron?
- ¿Qué podemos ver con este ejercicio sobre nuestras impresiones y estereotipos de la gente?

Nota:

1. Sé consciente de participantes que no pueden escribir o que les da pena su ortografía. Anuncia que la ortografía no importa, pero si alguien requiere ayuda con una palabra (nombre del facilitador) les ayudará.
2. Si alguien parece estar muy emocionado con los comentarios en su hoja, toma suficiente tiempo para ayudarlo, y otros, a desasociar a la persona de la imagen y los comentarios.
3. Si se va a hacer la acogida con imágenes, deberían hacerlo después de este ejercicio, con diferentes imágenes, o afectará la experiencia.

IMÁGENES CORPORALES

(Body Imaging)

Puede usarse para ver Ira o Miedo

Propósito: Experimentar dentro del cuerpo de uno mismo las características físicas de una emoción. Para aumentar el reconocimiento de la relación entre el cuerpo y los sentimientos. Para sugerir posibilidades de cómo usar este entendimiento.

Tiempo: 15 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. El grupo está sentado en un círculo, relajado, cómodo. El facilitador que dirige el ejercicio debería dar unas instrucciones de relajamiento (tensar partes del cuerpo, relajarlas, dejar a las manos caer, sentir toda la tensión salir del cuerpo).
2. Cuando los participantes están relajados, el facilitador da la siguiente instrucción: "Cada uno de ustedes, fantaseé su ira (o miedo); dale imagen, siéntela en tu cuerpo, estira tus músculos, siéntela más ... mantenla. Abre tus ojos, siente tu cuerpo ahora. Relájate. Siente como se relajan los músculos."
3. Pide a un voluntario que sea la imagen de una experiencia de ira o miedo. Esculpe esta imagen, preguntando al grupo sobre cuáles son los músculos que deberían estirar, como posicionar el cuerpo, etcétera.
4. Usando la misma persona de la imagen, esculpe el cuerpo tomando una posición – un cuerpo empoderado para superar esta ira o miedo – nuevamente pidiendo sugerencias del grupo. Está bien si alguien desea integrarse para ayudar a esculpir.

Procesamiento:

Pregunta a la persona que fue la imagen:

- ¿Cómo se sintió el ser puesto en un estado físico de ira (o miedo)?
- ¿Cómo se sintió tomar la posición de empoderamiento?

Luego, pregunta a los demás.

Nota:

Se puede lograr un objetivo similar con un formato un poco diferente; esto siendo el de *Peleas en Fila*. Dando instrucciones relajantes, pide que las parejas se empujen, imaginando que la otra persona es alguien con quien están enojados, tienen miedo de, etcétera.

INCLUSIÓN

(Inclusion)

Propósito: Crear comunidad al principio del taller y para empezar a reconocer los problemas de comunicación, estereotipos, etcétera. En este ejercicio perdemos uno de nuestros sentidos principales, la vista. Porque con frecuencia juzgamos a otros basados en su manera de vestir y su lenguaje corporal antes de hablar con ellos, quizás no podemos oír lo que están diciendo. A menudo damos etiquetas, estereotipos, basadas en lo que vemos. Este ejercicio es una oportunidad para conocer a gente en una manera completamente nueva.

Tiempo: 60 a 90 minutos, dependiendo del número de participantes. Permite tres minutos por tema por participante, más un minuto entre temas, más tiempo para presentar a sus parejas al grupo y por lo menos 10 minutos para el procesamiento.

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Pide a los participantes levantarse y poner sus sillas cerca de la pared.
2. Explica que les pedirás que cierren los ojos y caminen por el salón y encuentren una pareja con quien platicar, solo usando su sentido de tacto – sin hablar. Después se presentará un tema sobre el cual hablarán. Después de que las dos personas hayan hablado sobre el tema, nuevamente caminarán para encontrar a otra pareja. Se repetirá el proceso para cuatro temas. Asegúrate que los participantes entienden el proceso.
3. Pide que los participantes cierren los ojos y que encuentren su primera pareja, sin hablar.
Nota: Pueden cruzar un brazo sobre su pecho y extender su otra mano, si así se les hace más cómodo.

Temas:

- a) ¿Qué es lo que me impide estar aquí por completo? ¿Preocupaciones que tengo, rencores sin resolverse, problemas en casa?
 - b) Como reacciono cuando entro a un grupo nuevo – mis sentimientos, asunciones, actitudes, conducta.
 - c) Que me gusta de mí mismo, que no me gusta.
 - d) Algo que he hecho recientemente sobre lo cual me siento muy bien.
4. Al terminar los temas, pide a los participantes abrir sus ojos y que busquen una persona a quien quieran conocer mejor. Dales tres minutos para hablar con esta persona y compartir percepciones. Las parejas deben de decir sus nombres.
 5. Cuando terminen los tres minutos, pide que se sienten con sus parejas y que presenten su pareja al grupo con: “Mi pareja se llama ____ y su esencia como la veo es ____”.

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintió hablar con alguien a quien no conocías y a quien no podías ver?
- ¿Hubo sorpresas cuando abrieron los ojos y vieron a sus parejas por la primera vez?
- ¿Cambiaron sus asunciones de la gente? ¿Cómo? ¿Por qué?
- ¿Pudieron concentrarse mejor en las palabras de la otra persona sin poder verla?
- ¿Se sintieron más cerca de la persona con quien hablaron que si la hubieran podido ver?

Nota:

Después del procesamiento, una posibilidad para profundizar es pedir que las parejas se junten con otra pareja y compartan sus expectativas del taller. Compartan esto con la comunidad completa. Puede que el líder quiera anotar algunas de las expectativas sobre papel rotafolio.

INVERSIÓN DEL PODER

(Power Inversion)

Nota: Se debería de aplicar este ejercicio sólo bajo circunstancias muy específicas (Ej. taller para facilitadores). No es de costumbre aplicar este ejercicio a talleres avanzados / del segundo nivel.

Propósito: Tratar las estructuras de poder con una experiencia aquí y ahora dentro del grupo del taller. Ayudar a ser conscientes de nuestro propio poder, y como se siente experimentar una inversión del poder.

Tiempo: 90 minutos o más. Este ejercicio puede invocar emociones fuertes y no debe de ser apurado o dejado sin conclusión.

Materiales: Papel y lápiz para cada participante. Dos hojas de papel rotafolio con números (Ej. 1-15) por un lado por el número de participantes.

Procedimiento:

1. Diles a los participantes: “Les voy a dar dos o tres minutos para pensar sobre tu propio poder e influencia dentro de este grupo en este taller. Favor de guardar el silencio durante este tiempo”.
2. Pídeles mover sus sillas a la pared y diles: “Ahora quiero que se califiquen, al formar una línea de un lado del salón al otro. El que tenga el mayor poder/influencia estará a un extremo y el que tenga el menor poder/influencia estará al otro. Favor de no hablar, pero sí pueden indicar al alguien SUAVEMENTE que tome un lugar adelante o atrás de ti”. Anota sus posiciones en una hoja de papel rotafolio. Cuando termine, pide que los participantes regresen a sus asientos.
3. Procesa la experiencia: El facilitador debería de explicar:
“Quien tomó el lugar que no es importante en este ejercicio. El proceso (como tomaron sus decisiones) sí lo es.”
 - a) ¿Cómo tomaste tu decisión?
 - b) ¿Te comprometiste y no fuiste honesto para evitar lastimar los sentimientos de otros?”
4. Al final del diálogo, pide a los participantes pensar sobre lo que dijeron acerca de las razones por sus elecciones y decidir si quisieran cambiar su lugar o el lugar de otros. Luego, pídeles formarse de nuevo en el orden original.
 - a) Dale la oportunidad a cada persona de cambiar su posición; luego
 - b) Dale la oportunidad a cada persona de cambiar la posición de otras dos personas, si lo desean.
 - c) Anota las posiciones finales en papel rotafolio y pide a los participantes regresar a sus asientos.
5. La Tarea: Los participantes elegirán un líder justo y efectivo.
 - a) Reparte papel y plumas entre los participantes. Explica que tendrán la oportunidad de llevar una campaña para su candidato. Sin embargo, la campaña debe ser sin hablar, utilizando mensajes escritos y lenguaje corporal únicamente.
 - b) Permite de 10 a 15 minutos para las campañas. Luego los participantes votan marcando su propia posición y el nombre de la persona para quién vota (por ejemplo, #5 (mi posición); Juan Pérez (mi elección por un líder justo y efectivo). Solo se puede votar por una persona. Los facilitadores recogen los papeles y suman los votos.

- c) Ahora, explica que el peso del voto de cada persona será la inversión de su posición final en la cantidad de influencia dada – entre más poder que tiene, menos pesa su voto. Entonces, la persona que encabeza la lista tiene solo un voto y la persona en el decimoquinto lugar tiene 15 votos. El propósito de esto es cambiar el enfoque del poder para permitir una conducta nueva con poder, o sin él.
- 6. El líder elegido dirige una plática de 15 minutos, con los demás participantes, sobre el impacto de cambiar el enfoque del poder, u otro tema sobre el poder apropiado.
- 7. Procesa el ejercicio destacando los sentimientos durante cada etapa del ejercicio y el aprendizaje personal de la experiencia. Busca sentimientos residuales de resentimiento u hostilidad y ayuda a los participantes a bajarlos con cuidado.

Nota:

Esta puede ser una experiencia fuerte, por lo tanto puede evocar emociones fuertes. Se recomienda usar este ejercicio cerca del final del taller, cuando se haya establecido un nivel alto de confianza. Se requiere un monitoreo cuidadoso para no dejar sentimientos negativos sin resolverse.

JALÓN DEL PODER

(Power Grab)

Propósito: Mostrar como los perdedores se sienten hacia los ganadores, y viceversa, después de haber agarrado el poder.

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Hojas de papel rotafolio (una hoja para cada grupo de cinco personas)

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en grupos de 5 personas. Asigna un facilitador a cada grupo.
2. Da una hoja de papel rotafolio a cada grupo, explicando que la hoja representa poder. Da las instrucciones: "Cada persona agarrará la hoja con una mano. Cuando de la orden, cada persona debe jalar la porción del poder más grande que pueda. Solo se puede usar una mano". Da la orden de empezar.
3. Cuando hayan tirado las hojas y cada persona tenga un pedazo del "poder", empieza el procesamiento.

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintieron antes de tirar la hoja?
- ¿Cómo se sienten con el pedazo de poder que tienen?
- Las personas que tienen los pedazos más grandes: ¿Cómo se sienten hacia los otros miembros del grupo que tienen menos poder que ustedes?
- Las personas que tienen los pedazos más pequeños: ¿Cómo se sienten hacia las personas que tienen mayor poder?
- ¿Qué experiencia en tu vida te recuerda este ejercicio?

JUEGO DEL PODER

(Power Game)

Propósito: Ayudar a reconocer las dinámicas del conflicto: el ciclo de la víctima, el acusador y el rescatador.

Tiempo: 30-45 minutos, dependiendo del tamaño del grupo y la cantidad de diálogo.

Materiales: Papel rotafolio (una hoja para cada grupo) con la figura que aparece abajo. Los facilitadores prepararán una escena de conflicto antes que tendrá tres papeles. (Ver el ejemplo de abajo). O realiza una lluvia de ideas para las escenas al principio del ejercicio.

Procedimiento:

1. Introduce el ejercicio con una explicación del propósito. Luego, define los tres papeles:

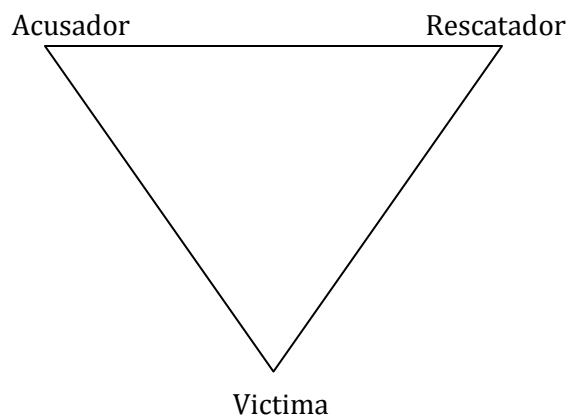
Acusador	es alguien que hace menos a otros o los menosprecia
Rescatador	es alguien que cree que otros no son capaces de cuidarse solos
Víctima	es alguien que cree que no puede cuidarse solo

Estos son los papeles y no aplican en una situación donde alguien realmente requiere ayuda, por ejemplo, si alguien se detiene para ayudar a una persona herida en un accidente. Todos estos papeles están afuera de la conciencia. Nadie dice nunca, "No creo que los otros sean capaces de cuidarse solos", pero en una cierta situación, alguien puede conducirse de esta manera sin darse cuenta de sus acciones; más bien está respondiendo al pasado en lugar del presente. Con frecuencia, cuando la gente se conduce de esta manera, cambia de papeles en la situación. Normalmente estos cambios de posición son acompañados por emociones negativas.

Si pensamos en los cuentos clásicos, como cuentos de hadas, se puede colocar a los personajes en estas historias en el triángulo. Caperucita Roja – Rescatador a Víctima a Acusador; Abuela – Víctima a Acusador; Lobo – Acusador a Víctima; Leñador – Rescatador a Acusador.

Esta dinámica también puede, y con frecuencia es así, ocurrir en los conflictos donde hay solo dos personas.

2. Pide a los participantes: "Piensa en algunas veces cuando hayas estado en situaciones de conflicto en donde hayas tomado el papel del acusador, el papel del rescatador y el papel de la víctima".
3. Luego, divide a los participantes en grupos de tres. Coloca la siguiente figura en el piso en medio de cada grupo, con una persona parada en cada esquina.



4. Dale a cada grupo una escena que tenga tres personajes. Cada persona elegirá un nombre (y se pondrá una etiqueta con este nombre).
5. Actuarán la escena por 3-5 minutos; luego, pregunta que dijeron y como cada persona se sintió en el grupo.
6. Cambian de lugares en el triángulo, cada persona mantiene su personaje pero asume una actitud/papel nuevo.
7. Pregunta cómo se sintió ser la misma persona pero en otro papel.
8. Cambian de lugares de nuevo y repite.

Procesamiento:

- ¿Fue algún papel más fácil o más familiar que otro?
- ¿Cómo experimentaron cambio cuando cambiaron de papeles?
- ¿Se sintieron que tenían más poder o que estaban más en control en un papel que los otros?
- ¿Qué observaciones podemos hacer acerca de los papeles que toma la gente en situaciones de conflicto?
- ¿Cómo se relaciona esto con el Poder que Transforma?

Escena de Muestra:

Un hijo rompe las reglas de la familia.

La madre (Acusador) está muy enojada con su hijo (Víctima).

El padre (Acusador) se enoja con la madre (Víctima) por ser tan duro y así Rescata el hijo.

El hijo contesta, "No te enojas tanto con mi mamá; todo era mi culpa." (Hijo Acusando al padre, Rescatando madre, ahora el padre es la Víctima).

El padre (Acusador) grita al hijo (Víctima) por no apreciar su intervención. La madre rescata el hijo diciendo, "Hablemos de esto afuera." (Madre Acusando padre.)

Basado en conceptos del Análisis Transaccional y la labor de Nic Finc y Fiona MacBeth

LÍNEAS DE VIDA

(Lifelines)

Propósito: Afirmar logros en la vida hasta ahora y definir valores y poner metas principales para la vida en el futuro.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Lápiz, hoja tamaño carta y sobre largo para cada participante
Papel rotafolio con una línea de vida de muestra (ver cuadro abajo)
Papel rotafolio con los valores del Paso 4

Procedimiento:

1. Explica que cualquier cosa que escriban los participantes es para su propia información, para ser guardado para su referencia frecuente y su uso personal. Si quieren compartir algo, será completamente voluntario.
2. Reparte los materiales.
 - a. Pide a los participantes colocar la hoja horizontalmente y dibujar una línea horizontal. Demuestra en el papel rotafolio.
 - b. Pídeles anotar un 0 al lado izquierda de la línea y la edad a que esperan vivir al otro extremo de la línea. (Puede ser útil explicar qué crees que la gente tiene la opción de cuánto tiempo vivirá y mencionar que quizás hayan experimentado que a veces la gente elige la opción de morir.)
 - c. Ahora, pídeles marcar la línea para indicar la edad que tengan en este momento.
 - d. Finalmente, pídeles escribir arriba de la línea su(s) mayor(es) logro(s) en la vida hasta este momento.

Mayor logro en la vida hasta este momento ...		
Nacimiento	Edad Actual	Edad hasta la cual esperas vivir
0	_____	X
Meta mayor para el resto de mi vida ... (para ser completado después)		

3. Fantasía guiada: Diles a los participantes que tomarán un viaje al futuro y dales las siguientes instrucciones:

Ponte cómodo ... Pon tus pies sobre el piso ... Relaja tu cuerpo ... Cierra tus ojos ... Relaja tu mente ... Respira libre y profundamente ... Cuenta tus respiraciones ... Piensa en los dones y talentos que te han dado y de los cuales estas agradecido ... Recuerda estos ... Ahora estamos moviéndonos hacia el futuro ... Ya no es (el año actual) ... Estamos avanzando hacia (el año siguiente) ... Ahora es (el año siguiente) ... Ahora es (el año después) ... Puedes ir tanto al futuro como desees ... Si todo va bien, ¿cómo serán las cosas en 10 años? ... ¿Cómo te sentirás entonces? ... Piensa en que estarás haciendo ... ¿Cómo estarás usando tus dones y talentos? ... Piensa en las cosas que habrás logrado ... Toma todo el tiempo que necesitas ... (Permite un periodo de silencio) ... Cuando estés listo, regresa al presente ... Indica que has regresado al presente al abrir tus ojos.

4. Valores: Pide que volteen sus papeles, colocándolos verticalmente. Sobre la hoja deberían escribir lo siguiente: (preparado en papel rotafolio)
 - Las cosas que valoras más en la vida y sobre las cuales estás determinado a actuar
 - Como resultado, ¿Cuáles son tus metas principales en la vida? Apunta tres.
 - Apunta por lo menos tres pasos que tomarás para lograr estas metas.
5. Pide que volteen sus hojas nuevamente para ver la línea. Debajo de la línea, escribirán la meta mayor que planean lograr en el resto de su vida. Después, cada persona coloca su papel en el sobre, lo cierra, y escribe la fecha de hoy. Pídeles que lo abran dentro de un mes, o cualquier fecha que escojan.

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintieron sobre lo que escribieron?
- ¿Qué ayudó para alcanzar aquello bueno en ti mismo, maximizando tus dones y talentos?
- ¿Qué podría ayudarte a experimentar este gran poder interno para actuar sobre tus pasos (una expectativa para ti mismo)?
- ¿Cómo se puede usar este contrato?

LLUVIAS DE IDEAS

(Brainstorming)

Las lluvias de ideas son una técnica básica y esencial en todos nuestros talleres. Tienen propósitos específicos: Hacer que el grupo completo contribuya con ideas libremente; sacar tantas ideas como sea posible; y para ayudar a los participantes a ampliar sus ideas y construir sobre las ideas de otros. También dan la oportunidad al equipo para introducir ideas.

Lo que se presenta aquí es una descripción general de la lluvia de ideas como técnica. Muchos grupos están acostumbrados a las lluvias de ideas, entonces usa tu juicio sobre qué tanta introducción quieres dar. Los participantes en la mayoría de los Talleres Avanzados ya habrán tenido la experiencia de una lluvia de ideas en el Taller Básico y estarán familiarizados con el concepto. Para tales grupos, un recordatorio breve de las reglas será suficiente. Sin embargo, a veces, los talleres en comunidad combinan elementos de ambos programas, los Talleres Básicos y Avanzados, y también pueden incluir participantes que no conocen las lluvias de ideas. Para ellos, una introducción completa, apta para la primera lluvia de ideas en un Taller Básico, sigue a continuación.

Describe el proceso:

Todos deben dar ideas sobre el tema del ejercicio (ej. Violencia / No-Violencia, escenas para sociodramas, etcétera). Estas ideas serán apuntadas, sin censura o juicio, aun si los demás miembros están de acuerdo o no. Si alguien no está de acuerdo, esta persona puede decir una idea contradictoria y ambas deberían ser escritas, sin comentario.

Empieza la lluvia de ideas:

Frecuentemente es útil si dos miembros del equipo trabajan juntos, uno escribiendo y el otro solicitando ideas. La persona que escribe debería intentar poner las ideas en las pocas palabras posibles, y seguir hasta que todos se sientan satisfechos de que todas sus ideas están apuntadas.

Lo siguiente ha sido útil para recordar:

Escribe la palabra IDEAS

I - Ideas anotadas

D - Dejar juicio

E - Empezar las ideas de otros

A - Abreviar

S - Sacar cantidad

Importante:

El equipo puede, y debe, contribuir. Una parte importante de nuestro trabajo es asegurar que salgan todas las ideas esenciales. Si el grupo no las menciona, el equipo debe hacerlo. Por ejemplo, en una lluvia de ideas sobre “Que es la Violencia”, el equipo necesita asegurar que se incluya violencia institucional, psicológica, y de sociedad.

Después de muchas lluvias de ideas, el equipo resume las ideas, seguido por un diálogo con el grupo completo. Durante el resumen, el facilitador debería notar algunas de las contradicciones y decir algo de lo que nos parece importante desde el punto de vista del PAV.

Se usan otras lluvias de ideas como primer paso para hacer una elección.

Materiales: Toda lluvia de ideas requiere papel rotafolio, marcadores y cinta masking.

Tiempo: La mayoría de las lluvias de ideas requieren 30 minutos. Dales a todos la oportunidad de hablar, pero no dejes que se estanque.

LLUVIAS DE IDEAS CON GRÁFICAS RED

(Brainstorming and Web Charts)

Propósito: Se puede usar un gráfico red para explorar muchos temas y puede sacar y enfocarse en la multitud de factores e influencias que son parte de, o que afectan, cualquier problema.

Tiempo: 15 a 20 minutos

Materiales: Papel rotafolio y marcadores (de varios colores)

Procedimiento:

1. Dibuja un círculo en medio del papel rotafolio y adentro escribe el nombre del problema o tema de enfoque para ser explorado (ej. "problema de comunicación").
2. Invita al grupo a una lluvia de ideas de cosas que contribuyen al problema (ej. miedo, racismo, estereotipos, agendas escondidas, distorsión institucional de la verdad). Apunta las ideas afuera y alrededor del círculo.
3. Invita al grupo a sugerir líneas que puedan conectar los factores que están relacionados (ej. entre racismo y estereotipos). Cualquier factor se puede conectar con otra. Llega al punto de tener una red entre los conceptos.
4. *(Opcional)* Lleva el ejercicio un paso más, pidiendo a cada persona que haga su propio gráfico de red de los factores que puedan ser parte de un problema que tenga. La tarea es para el beneficio personal y no será compartido, necesariamente. Permite un tiempo para trabajar sobre esto.
5. Cuando hayan terminado con sus gráficos, los pueden usar como base para un ejercicio en Resolución de Problemas Meta / Deseo.

LLUVIAS DE IDEAS – EL ESTALLO DE LA VIOLENCIA

(Brainstorming - the Eruption of Violence)

(Variación de “¿Qué es la Violencia?”)

Propósito: Entender como una concentración de “presión” puede llevar a la violencia. Para realizar una lluvia de ideas sobre maneras de cómo aliviar la “presión”.

Tiempo: 20 a 30 minutos

Materiales: Papel rotafolio y marcadores o pizarrón y tiza

Procedimiento:

1. Dibuja la forma de un volcán con su cama de lava y sus salidas de vapor. Hazlo suficientemente grande para escribir sobre el volcán y la cama de lava.
2. Da una explicación breve sobre el por qué un volcán hace erupción, destacando que una concentración de presión en la cama de lava lleva a la erupción de lava del volcán.
3. Realiza una lluvia de ideas sobre “¿Qué es la Violencia?” y escribe las respuestas donde la lava esté brotando de la cima del volcán.
4. Realiza una lluvia de ideas sobre “Las Raíces de la Violencia” y escribe estas respuestas adentro de la cama de lava.
5. Realiza una lluvia de ideas sobre “¿Qué es la No-Violencia?” y escribe estas respuestas adentro del volcán.

Procesamiento:

- ¿Cuáles son las similitudes entre un volcán activo y una persona que actúa con violencia? (Una concentración de presión causa erupciones violentas)
- ¿Cuáles son las similitudes entre un volcán inactivo y una persona que actúa sin violencia? (Usar “escapes” para aliviar la presión puede evitar erupciones)

Nota:

El uso de marcadores de varios colores puede realzar la efectividad de la figura.

Por ejemplo: Azul - - no-violencia, Negro - - raíces de la violencia, Rojo - - violencia.

LLUVIAS DE IDEAS – SUGERENCIAS PARA TEMAS

(Brainstorming - Suggestions for Topics)

LLUVIA DE IDEAS: MANERAS PARA PREVENIR O REDUCIR LA VIOLENCIA

Después de la lluvia de ideas “¿Qué es la Violencia?”, enfoca sobre maneras para reducir la violencia.

LLUVIA DE IDEAS: MANERAS EN QUE NUESTRA SOCIEDAD ENSEÑA O PROMUEVA LA VIOLENCIA

Después de la lluvia de ideas “¿Qué es la Violencia?”, explora como nuestra cultura contribuye a la violencia.

LLUVIA DE IDEAS: COSAS QUE QUIERO CAMBIAR

1. Después de realizar las lluvias de ideas “¿Qué es la Violencia?” y “¿Qué es la No-Violencia?”, se puede delegar el liderazgo del taller a los participantes al considerar sobre qué es lo que quisieran cambiar en sus vidas y el camino para hacerlo.
2. Pide a los participantes, voluntariamente, hacer un círculo alrededor de los conceptos del lado de “violencia” de la lluvia de ideas que quisieran cambiar en ellos mismos y luego hacer un círculo alrededor de los conceptos del lado de “no-violencia” que quisieran mejorar en ellos mismos. Es importante que el ambiente sea silente y meditativo para esta parte del ejercicio.

LLUVIA DE IDEAS: TIPOS DE MIEDO

Continúa ésta haciendo un círculo alrededor de “miedos innatos” y “miedos que se aprenden”.

LLUVIA DE IDEAS: SOLUCIONES CREATIVAS

Propósito:

Explorar una gran variedad de posibles soluciones a una situación conflictiva. Enfocar toda la creatividad del grupo en una situación donde una persona puede sentirse atascada o bloqueada en un sociodrama.

Procedimiento:

1. El líder lee un escenario al grupo, como el siguiente:
Acabas de salir de la cárcel y estás visitando a la familia de tu novia por primera vez. Tu novia, su padre y madre, su tío y tía están presentes. Su padre te recibe en la puerta y te acompaña a la sala. Te presenta diciendo: “Les presento al novio de mi hija, Enrique el Preso”. ¿Cómo respondes?
O
Estás en una entrevista de trabajo y te han presentado y platicado los detalles del puesto. Has mostrado que reúnes los requisitos. De hecho, eres sobrecalificado, en cierta manera. Parece que le caes bien al jefe y parece que está por ofrecerte el trabajo. De repente descubre que has estado encarcelado. Ya no parece tan animado y te dice: “Quisiera entrevistar algunos candidatos más antes de tomar la decisión”. ¿Cómo respondes?
2. Coloca varias hojas de papel rotafolio y realiza una lluvia de ideas sobre respuestas creativas. Por lo general, habrán bastantes soluciones creativas y graciosas. El grupo también se divertirá. Platican, brevemente, cuales opciones tendrían más probabilidad de éxito.

LLUVIA DE IDEAS: VIOLENCIA / NO-VIOLENCIA

Propósito:

Ayudar al grupo a identificar patrones de violencia que presentan un problema para los participantes y sobre los cuales necesitan trabajar, así como los patrones de no-violencia que más necesitan adquirir.

Procedimiento:

1. Realiza una lluvia de ideas, ¿Qué es la Violencia?
2. Reparte marcadores de tantos colores como sea posible. Cada participante escogerá tres causas de la violencia que sienten que necesitan trabajar en lo personal y hará un círculo alrededor de estas. Deberían apuntar estas para sí mismos.
3. Realiza una lluvia de ideas, ¿Qué es la No-Violencia?
4. Los participantes harán un círculo alrededor de tres conceptos que sientan que necesitan trabajar en lo personal, y nuevamente apuntan éstas en sus listas.
5. Pide comentarios.

Nota:

Si varios participantes han hecho círculos alrededor de los mismos conceptos, usa estos como una lista de asuntos para futuras sesiones.

LLUVIA DE IDEAS: ¿QUÉ ES UN HOMBRE?

Propósito:

Debería de ser aplicado en los principios del taller para estimular el pensar sobre como nuestras actitudes cambian cuando somos afectados por personas y eventos en nuestras vidas.

Procedimiento:

Sobre tres hojas de papel rotafolio, escribe los siguientes títulos:

- Cuando era niño, pensé que ser hombre significaba ...
- Ahora que soy adulto, pienso que ser hombre significa ...
- Eventos/Personas que causaron el cambio

O, preguntas variadas:

- ¿Qué es un hombre?
- ¿Qué tipo de hombre quieres que llegue a ser tu hijo?
- ¿Qué tipo de hombre quieres que se case con tu hija, hermana, madre u otra mujer importante para ti?

Si puedes, coloca las hojas para que los participantes sólo vean a la primera al principio. Cuando se llene la primera, muévela a un lado y continúa con la siguiente. Al final tendrás tres lluvias de ideas colocadas en una fila.

Procesamiento:

Invita a los participantes a “hablar a” o explicar cualquier concepto que aparezca en cualquiera de las hojas. Anuncia que las hojas quedarán puestas durante el taller y si alguien desea agregar algo, pueden hacerlo.

LLUVIA DE IDEAS: ¿QUÉ HAY EN UNA PALABRA?

Propósito:

Hacer a los participantes pensar sobre la importancia de lenguaje en la comunicación; para usarse como una introducción a la revisión de Mensajes Yo.

Todos los participantes deben de tener las guías del Poder que Transforma.

Materiales: Coloca una hoja de papel rotafolio para cada una de las siguientes parejas de conceptos:

“Necesidad” vs. “Deseo”, “Asertividad” vs. “Agresividad”, “Derecho” vs. “Poder”, “Autoestima” vs. “Ego”, “Necesito. . .” vs. “Quiero. . .”, “Estoy siendo asertivo cuando. . .” vs. “Estoy siendo agresivo cuando. . .”, “Tengo el derecho de. . .” vs. “Tengo el poder de. . .”, “Mi autoestima me lleva a. . .” vs. “Mi ego me lleva a. . .”

Procedimiento:

1. Presenta la lluvia de ideas con la siguiente explicación:

El lenguaje viene de nuestra experiencia; esa experiencia que es formada por nuestras generaciones, nuestras culturas, nuestros géneros – muchas cosas. Las palabras pueden tener distintos significados para distintas personas y una palabra que sugiere algo positivo para una persona puede tener un efecto negativo sobre otra persona. Es particularmente importante llegar a un entendimiento común de ciertas parejas de palabras que usamos cuando estamos hablando de situaciones conflictivas. LAS PALABRAS EN CADA PAREJA AQUÍ NO TIENEN EL MISMO SIGNIFICADO. A ver si podemos ayudarnos uno a otro a definir las diferencias. Estas son (y las tendrás colocadas, así que podrás indicarlás) . . .

Notas:

- a. Debe de haber un diálogo en esta lluvia de ideas. Ya has explicado que las palabras de cada pareja NO tienen el mismo significado. Por lo tanto, puede haber respuestas equivocadas y el líder/facilitador debe de estar preparado con preguntas para hacerles a los participantes para cuestionar y analizar. Los otros facilitadores sentados en el grupo deben de estar preparados para ofrecer ejemplos (“Necesito amor... Quiero que me ames”) en lugar de definiciones o explicaciones. Están tratando de llevar a los participantes a definiciones por ilustración y no a una cátedra.
- b. Es importante escribir las palabras en el orden paralelo como aparecen arriba (la palabra “positiva” primero – son positivas en el sentido de si estás operando sobre una base de necesidad, siendo asertivo, protegiendo tus derechos y tratando desde el orgullo, eres más apto a trabajar para resolver un conflicto que si estás operando basando en la segunda columna). SIN EMBARGO, PUEDE SER MÁS FÁCIL ENLISTAR LO QUE TENEMOS EL PODER DE HACER ANTES DE ENLISTAR LO QUE TENEMOS EL DERECHO DE HACER. Simplemente ponlas en la columna correcta, ej. Tengo el poder para matar, pero ¿tengo el derecho?
- c. Una forma de empezar bien es preguntar sobre nuestras necesidades básicas para vivir (aire, agua, alimentos, techo, ropa). Luego, da un ejemplo: “Necesito aire y agua... quiero tomarme unas vacaciones permanentes en la playa de Hawái”.

Procesamiento:

- ¿Cuál es la conexión entre estas palabras? (indica “querer” “poder” “agresividad” y “ego”) ¿Cuál es la conexión entre estas palabras? (indica “necesidad” “derecho” “asertividad” y “autoestima”)
- ¿Cómo nos podría ayudar a comunicar con alguien con quien tenemos un conflicto si pudiéramos estar seguros de que estamos operando con este nivel (indica “necesidad” “derecho” “asertividad” y “autoestima”) en lugar de este nivel (indica “querer” “poder” “agresividad” y “ego”)?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma se relacionen con la necesidad de operar sobre la base de necesidades, derechos, autoestima y ser asertivos?

MÁSCARAS

(Masks)

Explorando Actitudes y Sentimientos al Pertenecer

- Propósito:** Ayudar a extraer los sentimientos que rodean todo tipo de la discriminación social y para abrir un diálogo sobre las raíces de la violencia / conflictos que surgen de esta discriminación.
- Tiempo:** 60 a 90 minutos
- Materiales:** Suficientes antifaces para la mitad de los participantes. Las máscaras pueden ser del tipo “Zorro” que frecuentemente se venden con disfraces. Pueden ser de cualquier color. Igual, pueden ser hechas de papel de construcción en cualquier diseño que cubra la mayor parte de la cara. Pueden ponerse las máscaras con cinta masking o cinta adhesiva.
Copia de la hoja de instrucciones para cada persona. (Abajo)

AVISO: No empujes demasiado. Este ejercicio explora algunas de nuestras áreas más emocionales y difíciles. ¡Permite a los participantes mantener sus defensas!

Procedimiento:

1. Divide al grupo en dos y envía una mitad afuera del salón, sin ninguna explicación.
2. El facilitador sale con la mitad del grupo. Afuera del salón entrega los antifaces, solicitando que se los pongan. Reparte la hoja de instrucciones.
Al mismo tiempo, otro facilitador reparte la hoja de instrucciones adentro del salón, a los que no tienen máscaras.
No contestes ninguna pregunta – si hay preguntas, simplemente diles que toda la información que necesitan está en la hoja – que deben seguir las reglas para cumplir con la tarea allí dicha.
3. Invita al grupo de enmascarados a regresar al salón, permitiéndoles sentarse donde deseen.
4. Ahora los facilitadores observan y toman notas sobre el proceso que envuelve.
5. Después de unos 10-15 minutos, pídeles a las “Máscaras” dar sus máscaras a los “Sin Máscaras” y continúa la discusión después de cambiar los papeles.
6. Después de unos 10-15 minutos más, pídeles a las “Máscaras” actuales que se quiten sus máscaras. Empieza el diálogo.

Nota:

No interrumpas ni entres para ser el árbitro de las reglas. Observa cuidadosamente las interacciones durante el juego. Serán complejas y sutiles. Toma nota. Será útil durante el procesamiento. Busca cosas como: ¿Qué grupo habla con más frecuencia? ¿Las Máscaras llegan a ser más tranquilos como avanza el ejercicio? ¿Más ruidosos? ¿Y los Sin Máscara? ¿Están actuando naturalmente? ¿Las Máscaras empiezan a interactuar entre sí exclusivamente? Esto sucede con frecuencia ya que es más fácil hablar Máscara con Máscara (más sencillo socialmente) que Máscara a Sin Máscara. ¡Fíjate bien en el juego! Las respuestas son parecidas a las que hay en muchas situaciones donde hay dos grupos de personas... niño/adulto, blanco/negro, hombre/mujer, estudiante/maestro, preso/custodio.

Alternativa:

En lugar de calificar una lista de prioridades, se puede dar al grupo un proyecto de construcción con materiales como juguetes para construcción o cinta masking y papel periódico, por ejemplo, crear un objeto de por lo menos 1.30 metros (5 pies) de altura. La tarea debería de ser suficientemente complicada que no pueda ser fácilmente completada en un par de minutos. Permite a los Sin Máscara empezar con la planeación y el trabajo del proyecto antes de regresar a las Máscaras al salón.

INSTRUCCIONES PARA EL GRUPO

Ustedes forman un grupo de trabajo para resolver la tarea descrita abajo. Sin embargo, hay algunas reglas que se deben de observar durante la resolución de la tarea: (Coloca las reglas sobre papel rotafolio)

Nota:

Algunos prefieren que los enmascarados sean los que tienen el poder.

1. Las Máscaras sólo pueden hablar con un Sin Máscara al solicitar el permiso de un Sin Máscara.
2. Los Sin Máscara pueden hablar cuando gusten sin pedir el permiso de nadie.
3. Las Máscaras deben de dirigirse a los Sin Máscara de manera formal (Ud.), Ej. Sr. o Sra. más el Nombre Adjetivo del Sin Máscara.
4. Las Máscaras pueden hablar con otras Máscaras de manera informal.
5. Los Sin Máscara pueden dirigirse a quien quieran de manera informal.
6. La repetida violación de las reglas puede resultar en que al participante se le pida guardar silencio.

Procesamiento:

- ¿Qué sucedió aquí?
- ¿Tuvieron éxito en cumplir con la tarea?
- ¿Se apegaron a las reglas? ¿Cuáles fueron las dinámicas alrededor de ellas?
- ¿Cómo se sintieron en sus papeles?
- ¿Cómo se sintieron cuando tuvieron que cambiar papeles?
- ¿Se sorprendieron de la manera en que respondieron en cualquiera de los papeles?
- Hay otras maneras aparte de máscaras físicas que mantienen a las personas en sus papeles menores. ¿Cuáles son?
- ¿Qué nos muestra este ejercicio acerca del poder, su efecto sobre los que tienen el poder y los que no lo tienen?
- En realidad, algunas personas tienen más poder que otros dentro de la familia o en un lugar de trabajo. ¿Cuáles son algunas de las maneras en que podemos reducir el impacto negativo sobre el balance de poder en la familia o en el lugar de trabajo?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma se relacionan con esto?

MÁSCARAS

Instrucciones para el Grupo

Ustedes son representantes, miembros de un consejo de internos, seleccionados para mejorar las condiciones dentro de la institución. La mitad de su grupo tiene puesta una máscara. Como grupo, su tarea está descrita abajo. Se deben de respetar las siguientes reglas:

1. Las Máscaras sólo pueden hablar con un Sin Máscara al solicitar el permiso de un Sin Máscara.
2. Los Sin Máscara pueden hablar cuando gusten sin pedir el permiso de nadie.
3. Las Máscaras deben de dirigirse a los Sin Máscara de manera formal (Ud.), Ej. Sr. o Sra. más el Nombre Adjetivo del Sin Máscara.
4. Las Máscaras pueden hablar con otras Máscaras de manera informal.
5. Los Sin Máscara pueden dirigirse a quien quieran de manera informal.
6. La repetida violación de las reglas puede resultar en que al participante se le pida guardar silencio.

La Tarea:

- Les han pedido crear un orden del día para una reunión con la administración.
- Su grupo acaba de realizar una lluvia de ideas y ha creado la siguiente lista de asuntos.

___ Servicio de lavandería

___ Disponibilidad de trabajos

___ Servicio de comedor

___ Pagos por empleos

___ Servicios para visitantes

___ Tratamientos para adicciones

___ Servicio de teléfono

___ Ruido en los dormitorios

___ Tensiones raciales

___ Servicios de biblioteca

___ Sobrepopulación

___ Cuidado médico

___ Programas educativos

___ Correo y paquetes

___ Servicios religiosos

___ Enfermedades contagiosas

- Ahora están entrando a la fase de evaluación y su tarea es calificar cada uno de estos problemas identificados, numerándolos del 1 al 16 en orden de importancia.

MÁSCARAS

Instrucciones para el Grupo

Ustedes forman un grupo de resolución. La mitad de su grupo tiene puesta una máscara. Como grupo, su tarea está descrita abajo. Se deben de respetar las siguientes reglas:

1. Las Máscaras sólo pueden hablar con un Sin Máscara al solicitar el permiso de un Sin Máscara.
2. Los Sin Máscara pueden hablar cuando gusten sin pedir el permiso de nadie.
3. Las Máscaras deben de dirigirse a los Sin Máscara de manera formal (Ud.), Ej. Sr. o Sra. más el Nombre Adjetivo del Sin Máscara.
4. Las Máscaras pueden hablar con otras Máscaras de manera informal.
5. Los Sin Máscara pueden dirigirse a quien quieran de manera informal.
6. La repetida violación de las reglas puede resultar en que al participante se le pida guardar silencio.

La Tarea:

- Les han pedido crear un orden del día para una reunión comunitaria.
- Su grupo acaba de realizar una lluvia de ideas y ha creado la siguiente lista de asuntos.

___Bajos estándares de producción	___Sobrepoblación
___Contaminación y el Medio Ambiente	___Tráfico de droga
___Enfermedades y Salud	___Adicciones
___Disputas trabajadores - patrones	___Delincuencia – Falta de respeto para la Ley
___Tensiones raciales	___Reforma gubernamental
___Insuficiencia de vivienda	___Inflación
___Bajos estándares educativos	___Estereotipos sexuales
___Desempleo	___SIDA

- Ahora están entrando a la fase de evaluación y su tarea es calificar cada uno de estos problemas identificados, numerándolos del 1 al 16 en orden de importancia.

MEDITACIÓN GUIADA

(Guided Meditation)

Propósito: Reconocer el sentido del valor de uno mismo y animar a los participantes a actuar según lo mejor que tengan dentro de ellos mismos.

Tiempo: 5 minutos, máximo

Materiales: Música suave, calmante, de fondo

Procedimiento:

Con el grupo sentado en círculo, pide los participantes relajarse y cerrar sus ojos. Pon la música de fondo.

Lee lo siguiente, lentamente:

Soy yo.

En todo el mundo, no hay otro como yo.

Solo tengo esta vida para vivir.

La manera en que vivo puede hacer una diferencia:

Para las personas cercanas a mí;

Para los con quien vivo – juego – trabajo;

Para la comunidad en donde vivo;

Y para las personas que quizás nunca veré.

Puedo usar el amor que tengo para ayudar a otros.

Compartir este amor me hace feliz y da felicidad a otros.

Cuando soy cruel con otros con palabras o acciones, destruyo algo en mí mismo.

El amor une la gente y crece.

Que mi vida sea construida de amor.

Que encuentre lo bueno en mí mismo y lo bueno en otros.

Que puedo tomar parte en hacer de este mundo un lugar mejor.

Que puedo ser quien REALMENTE SOY.

Soy yo.

Soy una persona de valor.

Nunca habrá otra persona como yo.

MENOSPRECIOS

(Dealing with Put-Downs)

Propósito: Tomar conciencia de experiencias anteriores de dolor y cuando nos hemos sentido menos. Este ejercicio, aplicando el formato de Esculturas, es un ejercicio profundo, que puede tocar un profundo nivel de emociones en el grupo. No uses este ejercicio sólo para tener variedad, porque se enfoca en experiencias negativas escondidas. Hasta los grupos más separados han experimentado cosas fuertes con este ejercicio. Nunca se aplica este ejercicio en un taller del nivel Básico.

Tiempo: 30 a 60 minutos

Materiales:

1. Tarjetas y plumas/lápices.
2. Cuatro tarjetas, con una de las siguientes frases escrita sobre cada una:
 - Soy estúpido
 - No puedo tener éxito
 - Nadie me quiere
 - No existo

Procedimiento:

1. Con el grupo sentado en círculo explica lo siguiente:
"Este es un ejercicio de esculpir. Esto lo haremos en silencio total. Pasaré una tarjeta a las dos personas a mi izquierda y a mi derecha. Los cuatro de ellos leerán la frase escrita en su tarjeta y pensarán en una pose para demostrar esta frase, para mostrarnos como se ve/siente. Después de unos segundos, les pediré que se tomen sus poses mostrando sus tarjetas para que el grupo completo las pueda leer. Observaremos sus esculturas brevemente (no más de 30 segundos). Después pasaré a las siguientes cuatro personas y así sucesivamente hasta que todos hayan tenido la oportunidad de compartir una pose. Cuando todos lo hayan hecho, tendremos la oportunidad de platicar la experiencia."
2. Sigue el patrón arriba descrito, en silencio.

Procesamiento:

Primero se deben de discutir las emociones y el perdón.

- ¿Cuáles emociones surgieron en este ejercicio?
- ¿Cómo te sentiste al ser este personaje?
- ¿Qué aprendieron sobre los menosprecios?
- Aquí, dentro de la seguridad de este grupo, ¿qué podrías decir a las personas quienes te han hecho menos?
- ¿Cómo se sintió relatar estas emociones a estas personas?
- ¿Esto te ayuda a perdonar a alguien quien te ha hecho menos?
- ¿Cómo se relaciona el entender nuestras emociones con el Poder que Transforma?

Nota:

Se debe de procesar este ejercicio con mucho cuidado y por completo debido a las emociones que pueden haber surgido. Puede que algunos mencionen que este ejercicio ha destacado lo negativo y no lo positivo. Se crea empatía entre el grupo.

3. Contrapose de Cierre.

La posición de nuestros cuerpos afecta nuestras emociones. Pide a los participantes pararse mirando hacia el cielo con brazos extendidos hacía arriba y decir las frases de las tarjetas juntos, como grupo, ayudan en pensar y decir, lo opuesto de las frases, Ej. "Nadie me quiere" a "¡¡TODOS ME AMAN!"

Variaciones:

1. “Cuando Mi Familia Expresó Enojo”

- ¿A quién le importaría si estoy herido?
- Todo es mi culpa.
- Hice algo mal otra vez.
- A nadie le importa si estoy aquí.
- Estoy solo.

2. Otra variación es que cada participante escriba una frase que fue un desdén sobre una tarjeta. Junta las tarjetas, mézclalas y repártelas. Por turnos, todos demuestran su pose, en silencio. Se pasan las tarjetas unos cinco lugares y se repite el proceso.

Nota:

Después de este ejercicio aplica la Pirámide de Afirmación u otro ejercicio de afirmación.

MENSAJES YO: OTRO MÉTODO

(I Messages: Another Approach)

1. La Plática o Explicación:

Los Mensajes Yo son declaraciones que podemos usar para manejar una situación de conflicto. El Mensaje Yo hace tres cosas:

- a) se enfoca en la conducta y no en la persona que comete la conducta;
- b) ofrece la posibilidad de que la persona que ofende esté operando desde una experiencia de vida muy distinta y no se da cuenta que su conducta es ofensiva;
- c) compromete al hablador a “apropiarse” de la oportunidad de compartir la responsabilidad por la resolución del conflicto con la persona ofendida/molesta.

El propósito de la fórmula para Mensajes Yo es llevar a la persona ofendida a buscar la verdad ANTES de responder a la persona que la ofendió. Es una búsqueda interna.

CUANDO

(Evento)

SIENTO/ME SIENTO

¿Cuáles emociones son invocadas por la conducta? Con frecuencia el enojo es una máscara para otra emoción: frustración o miedo, por ejemplo, lo “dejamos cocinar”, mientras el enojo nos permite dirigir nuestras energías emocionales a otro.

PORQUE

El hablador tiene que cuestionar de donde viene su reacción de acuerdo a la experiencia en su vida – que puede que la persona que ha cometido la ofensa no comparta esta experiencia o se ofenda si fuera la misma situación a la inversa. Nuestras reacciones a la conducta de otros son basadas en nuestras propias experiencias de vida – aquellas cosas que desarrollan nuestros valores, nuestra autoestima, o la falta de la misma. Lo que molesta a una persona no necesariamente molesta a otra. Necesitamos apropiarnos de estas partes de nosotros mismos que nos causan reaccionar de una manera en particular.

Y LO QUE QUISIERA QUE SUCEDIERA ES

Esto sería el siguiente paso, y debería ser algo que tú también estás dispuesto a hacer. Debería de ofrecerte a ti y a la persona a quien te diriges la oportunidad para compartir la búsqueda por la justicia y el juego limpio.

Si alguien aplica la fórmula de Mensajes Yo para una búsqueda interna por la verdad, las palabras que siguen después de hablar con la otra persona ya no tendrán culpa u hostilidad y serán una afirmación de lo que es bueno en cada uno de nosotros.

2. Actividad grupal

Después de explicar los Mensajes Yo, escribe lo siguiente sobre una hoja grande:

Cuando _____, me molesta

Pide ejemplos de las cosas que la gente hace que les molesta o que les enoja. Cuando tengas unos tres o cuatro, toma cada uno y pregunta por qué la acción les hace enojar. Ahora tienes las tres primeras partes del Mensaje Yo: CUANDO (la acción), ME SIENTO (molesta, enojado) y PORQUE (las razones que dieron los participantes). Ahora, realiza una lluvia de ideas con el grupo sobre sugerencias de ganar-ganar que se podrían dar a la persona que está haciendo la acción que causa la molestia. Entonces tendrás el LO QUE QUISIERA QUE SUCEDIERA ES.

Los Mensajes Yo están basados en los números 1-6 de las guías del Poder que Transforma. Al hablar de y practicar los Mensajes Yo, puede ayudar que los participantes revisen las primeras seis guías. Haz las preguntas: ¿Cómo se usan los Mensajes Yo guía ¿1? ¿2? ¿3? ¿4? ¿5? ¿6?

Un recluso dio este ejemplo de un Mensaje Yo:

Quiero decir algo sobre lo que acaba de suceder. Ambos estamos en la cárcel, ¿verdad? La estructura del sistema carcelario nos quita nuestro auto-respeto. Nos hace sentirnos como niños y no como hombres. Nos quitan nuestros derechos y tratan de hacernos actuar como animales. Entonces, que tal si no ayudamos al sistema. Qué tal si nos respetamos. Lo que acaba de suceder me hizo sentir no respetado, entonces te lo estoy diciendo hombre a hombre. Y si hago algo que te haga sentir que te estoy faltando el respeto, dime, hombre a hombre. Eso es respeto, eso es decir al sistema carcelario que nos respetamos. Eso es mostrarles que somos hombres.

Los elementos de este Mensaje Yo son:

Cuando: Se puede cambiar lo que acaba de suceder por lo que realmente sucedió y podría incluir la palabra “Tu”.

Me siento: no respetado

Porque: Estoy en la cárcel donde todo es para quitarme mi auto-respeto y estoy tratando de mantener mi auto-respeto y mi sentir de ser hombre.

Y lo que quisiera ver que sucediera es:

Que nos respetemos al decirnos cuando algo que otro está haciendo nos falta al respeto.

Nota:

Se usa el término “no respetado” en la cárcel como una emoción, aunque literalmente no es así. Porque las emociones son muy complejas cuando se experimenta la pérdida de la libertad, la dignidad personal y hasta el sentir humano, no podemos encontrar una “palabra de emoción” que lo remplace adecuadamente.

MENSAJES YO - ¡NO TE RINDAS!

(I Messages - Don't Give Up!)

(Una Respuesta a Mensajes Yo Bloqueados)

Propósito: Construir sobre los Mensajes Yo que se aprendieron en el Taller Básico; para desarrollar estrategias para manejar Mensajes Yo bloqueados; para entender la importancia de CÓMO dices algo además de QUE dices; para ofrecer ejemplos prácticos de conducta asertiva.

Tiempo: 30 minutos (o 15 minutos el primer día, 20 minutos el segundo día)

Materiales: Hojas sueltas

Procedimiento:

1. Revisa los Mensajes Yo MUY BREVEMENTE. Diles que es un problema frecuente que los Mensajes Yo apropiados se bloqueen por la persona que los recibe y que necesitamos encontrar una manera de defender nuestros derechos y ser asertivos sin ser violentos. Diles “Vamos a ver unos ejemplos de lo que es bloquear y unas posibles respuestas, las cuales pondrán en sus propias palabras.” Reparte la hoja suelta.
2. Da, o pide, un escenario sencillo con el cual puedan trabajar. Ejemplo: Un compañero de celda deja todo sucio y esto invade tu espacio. Ya has hablado con él sobre esto.
3. Revisa la hoja, pero no alargues o discutas las respuestas. Di “La clave es mantenerte asertivo. ¡No te rindas! Escriben sus propias respuestas en la hoja.”
Nota: Algunos facilitadores piden a los participantes llevar las hojas consigo y regresarlas al día siguiente para darles tiempo para pensarlo.
4. Por turnos, se leen las respuestas. Cuando alguien muestra lo que puede suceder después de haber sido humildes y aplicado los Mensajes Yo, nota que esta podría ser una oportunidad para aplicar una conducta nueva y el grupo completo puede ayudar.

Procesamiento:

- ¿Qué aprendiste sobre lo que funciona para ti?
- ¿Cómo responderías a algunas de las respuestas ofrecidas?
- ¿Cuál guía del Poder que Transforma se relaciona con esto?

Nota:

Este ejercicio es mejor cuando es dirigido por un facilitador recluso.

MENSAJES YO - ¡NO TE RINDAS!

Respuestas a “Mensajes Yo” Bloqueados

Maneras en que alguien puede bloquear un Mensaje Yo

1. Cambiando el tema.
2. No poniendo atención.
3. Se niega discutir el asunto.
4. Aumentando su enojo, lo cual puede ser real o falso.
5. Acusaciones personales (“mojado”, “gallina”, etc.)
6. Riéndose.

Posibles respuestas a Mensajes yo bloqueados

1. “De veras necesito que terminemos con (el asunto) primero.”
2. “¿Qué opinas de (esta situación) y de lo que te acabo de decir?”
3. “Siento que me estás faltando el respeto cuando no puedo platicar esto contigo sin que (te rías, cambies el temas, etc.). ¿Cuándo podemos hablar de esto?”
4. “Veo que no estoy manejando esto bien. No es personal. Lamento que estés tan enojado. Quisiera que nos lleváramos mejor, pero primero necesitamos llegar a un acuerdo justo para ambos.”
5. “Estoy tratando de mostrarte respeto para poder llegar a un acuerdo. Es obvio que te molesta lo que mencioné, pero realmente quisiera arreglar esto.”
6. “¿Estoy bien al preocuparme por esto?”

ESCRIBE AQUÍ TU PROPIO LENGUAJE ASERTIVO Y RESPETUOSO PARA CUANDO TE BLOQUEAN

1. _____

2. _____

¿ME PERMITES COMPARTIR ALGO CONTIGO?

(May I Share Something With You?)

Propósito: Ser consciente de los límites en la comunicación; para aprender a respetar las diferencias en perspectiva que no son muy aparentes; practicar comunicando y escuchando sin violencia en una situación que es ambigua y potencialmente incómoda.

Tiempo: 30-45 minutos

Materiales: Pelotas de tenis o pelotas suaves (y/o peluches) para la tercera parte (o más) del grupo.

Procedimiento:

Con el grupo sentado en círculo, explica:

1. No vamos a hablar durante este ejercicio, salvo con tres frases:

- a) “¿Me permites compartir algo contigo?”
- b) “Sí, gracias.”
- c) “No, gracias.”

2. Al empezar el ejercicio, pondré una pelota (u otro “juguete”) a los pies de varios participantes. Cada pelota representa un regalo o una carga para ser compartida con otra persona. Representa diferentes cosas para diferentes personas; también puede representar diferentes cosas para la misma persona en diferentes momentos.

Ya sea regalo o carga, es algo que el dueño quiere o necesita compartir. Para el (potencial) receptor, puede ser un regalo apreciado o puede ser una carga no bienvenida.

3. Reparte las pelotas (o lo que sea) a una tercera parte (pero no más de la mitad) de los participantes en el grupo. (Dependiendo del tamaño del grupo, todos menos uno o dos de los facilitadores pueden participar en este ejercicio.) Mientras avanza el ejercicio, el facilitador puede colocar más pelotas (o juguetes) a los pies de los participantes.

4. Explica: Con la excepción inicial de recoger una pelota (o juguete) colocada a sus pies por el facilitador, los participantes no pueden usar sus manos después de haber empezado el ejercicio. Pueden colocar la pelota debajo de su barba o entre sus codos, por ejemplo.

El que tiene la pelota (o juguete) se acerca a alguien que no tiene nada y pregunta, “¿Me permites compartir algo contigo?” El receptor (potencial) responde diciendo, “Sí, gracias” o “No, gracias”, dependiendo lo que represente la pelota (o juguete) para él/ella en tal momento y si quiere recibirla de la persona que la ofrece.

Si el receptor (potencial) dice “sí, gracias”, se pasa la pelota (o juguete) sin usar las manos. (Un facilitador no participante puede recoger las pelotas o juguetes perdidos y regresarlos a sus dueños.) Si el receptor (potencial) dice “no, gracias”, la persona con el objeto pasa con otra persona, buscando otro receptor potencial.

Si es posible, el ejercicio continúa en esta manera hasta que todos hayan tenido la oportunidad de ser ambos donador y receptor (potencial).

Recuérdales a todos de su derecho de pasar antes de empezar el ejercicio.

Nota:

Entre menos explicación sobre “el propósito” del ejercicio, mejor.

Procesamiento:

Debido a que este ejercicio tiene el potencial de invocar emociones fuertes, es importante que el facilitador permita tanto tiempo para el procesamiento como amerite la dinámica del grupo.

Asuntos que surgirán, probablemente:

1. Límites
 2. Intimidad/sexualidad
 3. Interacción hombre/mujer
- ¿Cómo se sintió este ejercicio seguro? ¿Inseguro?
 - ¿Alguien escogió no recibir?
 - ¿Alguien se sintió “obligado” a ofrecer pasar a alguien en particular?
 - ¿Alguien se sintió “obligado” a recibir debido a la persona que estaba ofreciendo?
 - Si a alguien no le fue ofrecida la oportunidad de recibir, ¿cómo manejaron estas emociones?
 - ¿Cómo se sintió recibir la respuesta “no, gracias”?
 - ¿Qué es lo que compartieron? ¿Cambió durante el ejercicio? ¿Cambió de persona a persona?
 - Si piensas sobre el dar y recibir no de cosas materiales sino de pensamientos y emociones personales, o de preocupaciones o asuntos que te mantienen en conflicto, ¿qué nos demuestra este ejercicio?

MI POTENCIAL

(My Potential)

Propósito: Ayudar a los participantes a identificar las fortalezas y recursos interiores que tienen para tener éxito en la vida; para permitir a los participantes verse como personas que pueden alcanzar sus potenciales más altos; como una entrada para actividades sobre poner metas.

Tiempo: 20-30 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Explica al grupo: “Ahora vamos a hacer un ejercicio que nos pide imaginarnos como seremos cuando hayamos alcanzado nuestro potencial a su máximo. Este ejercicio nos ayudará a empezar a poner metas. Poner metas es una manera útil para dar dirección a nuestras vidas. Sin duda tienes que ponerte metas en varios momentos – sean metas sencillas o decisiones que cambiarán tu vida, todas las acciones para poner metas involucran formar una imagen de lo “posible” y luego aplicar nuestros recursos interiores para lograr nuestros objetivos.”
2. Instruye a los participantes a ponerse cómodos con los ojos cerrados. Con una voz relajada, guía a los participantes para relajar su respiración, respirando lenta y profundamente. Después de 10 respiros lentos, di:
“Imagina un espacio en blanco. Luego, en medio de este espacio, imagina un punto de luz que llene el vacío poco a poco.”
(El facilitador debería marcar su voz con respiros lentos y profundos)
3. Cuando se ha llenado el espacio con luz, invita al grupo a pensar en, o crear, la imagen de la persona que quisieran ser. Dile al grupo que sea libre en su imagen de esta persona. El facilitador puede guiarlos, considerando las siguientes preguntas:
“Si tuvieras la libertad de ser cómo quisieras - ¿cómo serías? . . . (Pausa) . . . ¿Cuáles son las características/cualidades que ya tienes que podrían ayudarte a ser esta persona?”
4. El facilitador invita al grupo a imaginar esta persona en su máximo:
“¿Cuántos años tiene esta persona? . . . ¿Dónde vive? . . . ¿Cuál es su trabajo? . . . ¿Qué tipo de gente tiene a su alrededor?”
5. El facilitador pide al grupo:
“Revisa la vida cotidiana de esta persona . . . trata de ser esta persona de tu fantasía . . . con la imagen fijada en tu mente, mantenla allí un momento y familiarízate con la imagen para estar cómodo con ella . . . (pausa larga) . . . esta es la imagen de ti cuando estás al máximo.”
6. Los participantes abren sus ojos. El facilitador reparte papel y lápiz a cada uno y los instruye a tomar cinco minutos para escribir una descripción de sus “Yos completamente realizados” que estarían dispuestos a compartir con otros.
7. El facilitador pide voluntarios para leer lo que escribieron. Esto continúa hasta que todos los que quieran hayan tenido la oportunidad de compartir.

Procesamiento:

- ¿Cuáles son los pasos concretos que se pueden tomar para llevarnos de la fantasía a la realidad?
- ¿Cuáles son las posibles barreras que podríamos encontrar?
- ¿Qué puede ayudar?
- ¿Cómo puede ayudar el Poder que Transforma?

NEGOCIANDO CON VALORES

(Bargaining with Values)

“Cuando tienes clara tu posición, espera experimentar un gran poder interno para actuar sobre ésta. Una respuesta que viene de este poder será valiente y sin hostilidad.”

Guías del Poder que Transforma

Propósito: Ayudar a los participantes a ponerse en contacto con sus valores más significativos y para probar la fuerza de estos valores.

Tiempo: 15 a 20 minutos

Materiales: Lápices, 5 papelitos para cada participante

Procesamiento:

1. Divide al grupo en parejas y distribuye materiales.
2. Lee las Guías para Abrirse al Poder que Transforma (página C-13). Explica el propósito del ejercicio y dirige al grupo en una reflexión guiada, como sigue:

“Ponte cómodo. . . con ambos pies sobre el piso... relaja tu cuerpo... cierra tus ojos... y relaja tu mente... respira fácil y profundamente. . . cuenta tus respiraciones.

“Estás sentado en un cuarto tu solito. . . mientras te relajas en tu asiento, te das cuenta que hay una pantalla grande en blanco enfrente de ti. . . esta pantalla puede mostrar cualquier imagen que desees. . . empiezas. . . a ver una cara en la pantalla. . . es la cara de alguien a quien admiras y respetas. . . puede ser un líder político a quien admiras, o un ídolo del deporte a quien respetas, o una persona famosa de la historia.

“Piensa en los valores que esta persona te representan . . . puede ser valor, honestidad, lealtad, lo que sea . . . toma un momento para escribir este valor en un papelito . . . luego, cierra tus ojos otra vez . . . ahora, piensa en otra persona a quien respetes y admires, alguien a quien conoces . . . tu abuela, tío, maestro o amigo . . . piensa en el valor que esta persona te representa . . . toma un momento para abrir tus ojos y escribe este valor en un papelito . . . luego, cierra tus ojos otra vez.

“Continúa el proceso hasta tener un valor escrito en cada papelito. Levanta tu dedo para mostrar que has terminado.”

3. Ahora los participantes están conscientes de sus valores más importantes, pídeles leer sus cinco valores a sus parejas. Di “Una manera para probar nuestros valores es preguntar, ‘¿Qué haría para defender este valor?’ Por ejemplo, algunas personas están dispuestas a defender sus valores con sus vidas; algunas están dispuestas a ir a la cárcel para defender sus valores. Estoy seguro que puedes pensar en varias personas a través de la historia quienes han hecho estas cosas.”
4. Cada participante elige uno de los valores de su pareja y se lo pide. La respuesta a la pregunta “¿Puedo tener este valor?” puede ser “Sí, puedes tener este valor” o “No, no puedes tener este valor. Estoy dispuesto a ir a la cárcel por él.”
5. Cada pareja aplica este proceso con cada uno de los valores. Al terminar, regresa el círculo grande.

Procesamiento:

- ¿Se sorprendieron con algunas de sus respuestas?
- ¿Qué aprendiste de ti mismo y de tus valores con este ejercicio?
- ¿Cómo puedes aplicar este aprendizaje a tu vida?

OBSTÁCULOS A LA COMUNICACIÓN

(Impediments to Communication)

Propósito: Desarrollar nuestra conciencia de algunos de los obstáculos a la comunicación personal exitosa y otros varios aprendizajes.

Tiempo: 30 a 40 minutos

Materiales: Una hoja en blanco, lápiz, marcador fino para cada participante.
Un juego de dos diseños abstractos preparado en papel o cartulina.
Mantén los diseños claros y sencillos y uno no debe de poder ser identificado como ninguna forma conocida (“árbol”, “luna”, una letra como “Q”, etc.). Pueden ser varios diseños pequeños en diferentes áreas de la hoja. Las dos hojas deben de ser muy distintas. La experiencia nos ha enseñado que se puede usar este ejercicio para sacar cualquier tema elegido para el Taller Avanzado. Por lo tanto, digamos “varios” para el propósito de este ejercicio.

Procedimiento:

1. Divide al grupo en dos. Acomoda las sillas para que cuando estén sentados espalda con espalda, una fila de participantes tenga una vista clara del diseño a ser mostrado, y la otra fila no pueda ver el diseño. Ayuda el dejar algo de espacio entre parejas o vecinos, cuando sea posible. Cuando todos estén sentados espalda con espalda, reparte hojas en blanco y algo para dibujar al grupo que no verá el diseño, y da las siguientes instrucciones:

“Voy a colocar un diseño sobre la pared. La tarea de los que pueden verlo es describirlo a la persona que está sentada atrás de ti, para que puedan hacer una copia del diseño. Los que no puedan verlo no deben de voltearse para ver el diseño. Los que sí están viendo el diseño no deben de voltearse para ver que están dibujando sus parejas. La comunicación debe de ser verbal únicamente. Se pueden hacer preguntas como gusten, si es necesario.”
2. Cuando esté claro que las personas que realizan los dibujos están satisfechos con haber seguido todas las instrucciones recibidas de sus parejas, se comparten sus trabajos. (En la mayoría de los casos habrá bastante risa.)
3. Las parejas cambian de lugar y se reparten materiales a los “artistas” nuevos. Repite con el segundo (diferente) diseño que colocarás para los nuevos “artistas”.

Procesamiento:

- Regresa el círculo completo. Busca señales de asignación culpa, acusaciones. Nota que todos hicieron lo mejor que pudieron.
- ¿Por qué los dibujos de ustedes no se parecen mucho a los originales? (La experiencia con este ejercicio indica que cuando un dibujo sí se parece al original el “artista” hizo trampa.)
- ¿Qué nos muestra esto sobre lo que necesitamos para comunicarnos efectivamente?
- Busca comentarios sobre “ser incorrecto” y “ser correcto”. ¿Cómo puede existir “correcto” e “incorrecto” cuando todos están haciendo su mejor esfuerzo? O, ¿qué salió mal si ambos hicieron su mejor esfuerzo?
- ¿Qué sucede al mensaje entre la imagen que es vista por los ojos, es procesada por el cerebro y que sale por la boca? ¿Qué sucede cuando el mensaje pasa por los oídos, es procesado por el cerebro y es visible por los esfuerzos de la mano?
- Nuestro lenguaje – nuestro vocabulario y la manera en que usamos palabras – viene de nuestra experiencia, nuestra familia y nuestro ambiente. ¿Cómo afecta a la comunicación el venir de ambientes distintos?
- ¿Qué podemos aprender de este ejercicio?

OPCIONES

(Choices)

Propósito: Explorar la idea de que no obstante donde estemos y que tan incapaces nos sentimos, aun así tenemos opciones; para considerar cuales opciones aumentarán (incrementarán) y cuales disminuirán nuestra libertad para vivir nuestras vidas en la manera en que las queremos vivir.

Tiempo: 30 minutos o más

Materiales: Papel rotafolio y marcadores para 4 o 5 grupos; la siguiente ficha:

OPCIONES	
Algunas Disminuyen la Libertad y pueden llevar a la cárcel, muerte, adicciones, enfermedad, pérdida de opciones.	Algunas Mejoran la Libertad y pueden llevar a la salud, buenos empleos, vida plena, enlaces familiares, paz interna.

Procedimiento:

1. Explica el propósito como aparece arriba. Lee los dos lados. Muestra la ficha y pide voluntarios para leer los dos lados.
2. En grupos pequeños van a realizar una lluvia de ideas sobre opciones que puedan disminuir su libertad y opciones que pueden mejorar su libertad. Aliéntalos a pensar en opciones que pueden tomar en el presente -- ¡ahora mismo! Puede que pidas un ejemplo de una opción que disminuya la libertad (ej. probar drogas) y uno que mejora la libertad (ej. recibir una educación).
3. Si no hay preguntas, forma los grupos, asigna lugares para trabajar, distribuye materiales y empieza. Diles que tendrán aproximadamente 10 minutos.
4. Cuando cada grupo tenga algunas cosas en cada lista, regresa el círculo, los grupos juntos. Coloca las listas y pide voluntarios para leerlas.

Procesamiento:

- ¿Qué piensan de las opciones enlistadas?
- ¿Algunas de las opciones serían difíciles de practicar? ¿Cuáles? ¿Por qué?
- ¿Tenemos opciones siempre? ¿Qué hay de la excusa, "No tuve opción"?
- ¿Pueden surgir situaciones difíciles debido a opciones mal tomadas en el pasado?
- ¿Qué podemos hacer para ayudarnos a apegarnos a las opciones correctas?

Nota:

La idea de que tenemos opciones es un concepto clave del PAV. La libertad es una parte íntegra debido a que la libertad de escoger es lo fundamental.

Antes de empezar Paso 1 arriba, puede que desees realizar una lluvia de ideas sobre cómo quisieran estar viviendo dentro de cuatro o cinco años. Luego, procede como arriba.

PECERA

(Fishbowl)

Una técnica para explorar muchos temas o asuntos

Propósito: Esta es una técnica muy útil para profundizar un asunto que signifique mucho para el grupo, o sobre lo cual el grupo no está de acuerdo. Ofrece una manera para abrir desacuerdo y conflictos (real o potencial) y proporciona un mecanismo para que se puedan expresar, escuchar, y resolver puntos de vista opuestos. Estimula el diálogo y hace posible compartir perspicacias, generar nuevas ideas de las percepciones del grupo y llegar a unidad cuando esto es importante. También es útil si ha surgido un conflicto dentro del taller sobre el cual los participantes tienen emociones fuertes.

Tiempo: Aproximadamente 30 minutos

Materiales: Papel rotafolio

Procedimiento:

1. Acomoda la Pecera:

Cuatro personas a la vez son los “peces” en la Pecera. Estas son personas quienes se hayan voluntariado para hablar sobre el asunto. Los demás participantes son los observadores.

Pongamos los “peces” voluntarios a un extremo del salón con sus espaldas a la pared, y los observadores se sientan en un semicírculo de frente (una mitad de la “pecera”). De esta manera ningún observador queda de espaldas a los “peces”, quienes evitarán estar incómodos siendo mirados por gente que no pueden ver, y los observadores evitan estar de espaldas sin poder oír a la gente que supuestamente están escuchando.

La dinámica de la Pecera está abierta, y una vez que está en moción, se puede dejar correr hasta que la gente llegue a cerrar el asunto que está siendo explorado, o hasta que se acabe el tiempo. Ya que es probable llamar la atención del grupo por un tiempo largo, debe ser usado solo cuando el asunto es suficientemente importante para el grupo para merecer esta inversión de tiempo y atención.

2. Se pueden seleccionar los “peces” en una de dos maneras. Antes de empezar el ejercicio, los facilitadores deben escoger entre:

- a) Anunciar el tema del ejercicio y pedir “peces” voluntarios para entrar a la Pecera “fríos”, sin haber pensado sobre el tema; o
- b) Preseleccionar los miembros del grupo quienes parecen tener preocupaciones o contribuciones especiales sobre el tema bajo discusión, y pedir voluntarios iniciales para la Pecera, para que tengan algo de aviso sobre su papel y puedan pensar sobre lo que quieren decir.

No obstante la manera que se escoge, se deberían seleccionar tres “peces” inicialmente.

3. Explica el propósito del ejercicio y arregla las sillas y lugares.

4. Explica las reglas:

- a) Tres de las cuatro sillas en el centro son para los “peces” voluntarios. Cada voluntario debe hablar sobre un aspecto del tema bajo discusión (ira, poder, estereotipos, etcétera) que tenga significado para él, y decir el por qué.
- b) Cuando cada voluntario haya hecho esta declaración de apertura, continúa el diálogo entre ellos.
- c) Los observadores, sentados en semicírculo, deben escuchar y observar, pero no deben interrumpir el diálogo con comentarios o preguntas. Sin embargo, los observadores pueden entrar a la Pecera y ser “peces” en una de dos maneras:

- Un observador puede tomar la cuarta silla, vacía, en la Pecera, y entrar a la conversación con los tres peces que están hablando; o
 - Un observador puede “mover” a cualquier de los “peces” al tocar al pez en el hombro como señal que el observador desea remplazar este pez en la Pecera. El pez quien ha sido “movido” se retira y el observador toma su lugar.
- d) Cualquier “pez” en la Pecera que ha dicho todo lo que quería decir, puede salir de la Pecera en cualquier momento y entrar al semicírculo de los observadores.
 - e) Si hay un límite de tiempo, anúncialo ahora junto con cualquier otra regla (Ej. cada persona puede hablar por solo 2 o 3 minutos a la vez y únicamente dos veces antes de salir de la pecera, pero puede regresar después si todavía le quedan cosas que decir).
5. Empieza. Permite que la Pecera tome su curso, o párala al final del tiempo establecido. Con la gente en su lugar, abre el diálogo sobre el tema de la Pecera invitando a los observadores a hacer preguntas o comentarios a cualquiera de los “peces” actuales o anteriores.
 6. Cuando el intercambio de “peces” y observadores haya terminado, el facilitador regresa al círculo para el procesamiento general y diálogo.

Procesamiento:

- ¿Dijeron algo que te hizo pensar de otra manera?
- ¿Qué dijeron que fue de ayuda?
- ¿Qué dijeron que te hizo querer hacer una pregunta o que te hizo querer oír más?
- ¿Hubo un tiempo cuando te encontraste poniendo más atención al estado emocional de la persona que estaba hablando en lugar de lo que estaban diciendo?
- ¿Te sentiste diferente en términos de tu pensar o sentir al final de la pecera?
- ¿Qué nos queda para explorar y pensar?

(Puede ser útil escribir los comentarios sobre una hoja de papel rotafolio cuando se procesa este ejercicio.)

PERCEPCIONES BASADAS EN INFORMACIÓN PARCIAL

(Perceptions Based on Partial Knowledge)

Propósito: Mostrar como los juicios basados en información incompleta o parcial sobre una persona pueden ser equivocados; y para explorar los factores que influyen estos juicios.

Tiempo: 40 minutos

Materiales: Papel rotafolio, juego de hechos/datos sobre una persona, marcadores, bloques de papel, lápices

1. Junta una lista de 15 a 20 hechos de / datos sobre la vida de alguien. El ejercicio sale mejor cuando es un facilitador que está dispuesto ser expuesto al grupo y ser juzgado basado en información incompleta y a veces negativa. O puede ser una persona famosa. Divide la lista en cuatro juegos de datos. Para decidir el lenguaje a usar, ver el ejemplo para Jesús, y cuales datos incluir en cada juego, recuerda que los datos para cada juego deben ser "cargados": algunos datos deberían de sugerir que la persona es de confianza; otros sugieren que es regular; otros que la persona es inestable o que no es de confianza. Apunta cada juego de datos en una hoja o tarjeta por separado y ponle nombre "Personaje A, B", etc. Deberías tener tantos juegos como haya grupos de participantes (normalmente cuatro).
2. Una hoja de papel y lápiz para cada grupo, las hojas deben ser marcadas con un color para que cuando apuntes las respuestas de cada grupo lo hagas en color diferente (un grupo de color café, uno rojo, etc.).
3. Papel rotafolio con un gráfico con una escala del 1 al 10 (por la línea vertical) y los cuatro (o cuantos sean) juegos de personajes (A, B, C, D) sobre la línea horizontal.

10
9
8
7
6
5
4
3
2
1

A

B

C

D

4. Un marcador de color distinto para anotar las respuestas de cada grupo de participantes.

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en cuatro grupos y reparte una hoja y lápiz a cada grupo.
2. Explica el propósito del ejercicio en una manera que no indique que estos son juegos de datos todos sobre la misma persona: "En este ejercicio, examinaremos como juzgamos y tomamos decisiones acerca de la gente. Dependiendo de nuestros antecedentes personales y experiencias, ciertos datos serán más importantes que otros cuando juzgamos a la gente. Cada grupo recibirá un juego de datos sobre una persona real. Calificarán el nivel de confianza de tal persona, basándose en los datos que reciban. Al terminar, se cambiarán los juegos de datos y harán lo mismo."
3. Si a las hojas no les ha sido asignado un color, el secretario para el grupo anotará el color para su grupo.
4. Explica que cada vez que reciban un juego de datos, el secretario debe escribir el nombre para tal juego (Personaje A, Personaje B, etc.) para que quede claro a cual juego corresponde la calificación del grupo.

5. Explica el proceso que el grupo debe seguir: “Empiecen con alguien que lea la lista de datos para el grupo. Luego, tomen un momento de silencio mientras cada persona califica el personaje en su mente (1=Confiable ... 10=No confiable). Luego, compartan y platiquen sus calificaciones individuales para llegar al consenso o tomen un promedio para el grupo. El secretario anotará la calificación con el nombre para este juego.”
6. Reparte a cada grupo una hoja con hechos / datos. Anoten la letra del personaje en la primera línea de su hoja. Recuérdales el proceso.
Por ejemplo: El grupo que recibe juego “C” escribiría: C y luego el promedio para el grupo (calificación personal + calificación personal + calificación personal + calificación personal entre el número de personas en el grupo = calificación promedio para el grupo).
7. El facilitador recoge las hojas de hechos / datos y las reparte nuevamente, para que cada grupo tenga una hoja diferente. Repite el proceso anterior. Repite el proceso hasta que todos los grupos tengan todas sus calificaciones anotadas.
8. Con un color de marcador distinto para cada grupo, anota sus respuestas de la confiabilidad de cada “personaje” sobre el gráfico con puntos y conéctalos.

Procesamiento:

- Elige un personaje que recibió una gran variedad de calificaciones de los grupos. Lee el juego de datos en voz alta y pregunta al grupo que dio la calificación alta cual(es) hecho(s) los impactaron. (Repite con el grupo que dio la calificación baja).
- Pregunta si hubo calificaciones muy distintas para un cierto juego de datos dentro del grupo. Lee los datos nuevamente y pregunta cuál(es) hecho(s) tuvo influencia sobre cada miembro del grupo.
- Diles que todas las características eran de la misma persona y revela la identidad de la persona.

Regresa al círculo grande y abre la plática para relacionar el ejercicio a la vida real:

- ¿Qué factores nos influyen en la manera en que vemos a la gente, familias, grupos, sexos, experiencias de la niñez, culturas?
- ¿Alguien consideró positivamente un dato mientras alguien más en el grupo consideró el mismo dato negativamente?
- Redactamos estos datos de manera específica a propósito para provocar ciertas impresiones. ¿Por qué las mismas palabras o frases pueden ser positivas para una persona y negativas para otra?
- ¿Cómo pueden las etiquetas negativas quitar el sentido de poder de alguien o de su capacidad?

Nota:

De preferencia, sólo usa la descripción de Jesús como ejemplo a seguir al escribir tus propias características, ya que usar cualquier figura que represente una religión puede ser ofensivo para algunos.

Era un maestro con influencia – tenía oficio noble – viajaba extensivamente – amaba a los niños – no le importaban las cosas materiales – no tenía miedo de pelear contra la autoridad – tenía tendencias comunistas – tenía problemas con sus padres – tenía amistad con una prostituta – le gustaba aconsejar – apoyaba los derechos de la mujer – tenía amistad con pescadores – era conocido por su magia – destruyó un negocio con el cual no estaba de acuerdo – fue el capitán de un desfile

Algunos facilitadores han ofrecido las siguientes sugerencias para las características que requieren presunciones al ser juzgados: Conoció al presidente (¿presidente de qué?), ha estado dentro y fuera de la cárcel constantemente (como facilitador), pasó a la frontera con México con drogas (medicinas de patente), pasa tiempo con delincuentes reconocidos (facilitador del PAV), ha cometido un delito (desobediencia civil), se cambió de residencia cinco veces en tres años (casa, dormitorio, departamento en la universidad).

PERDÓN

(Forgiveness)

Propósito: Identificar asuntos de nuestro pasado que nos bloquean en el tiempo actual, culpa vieja, y sentimientos sin resolución; para identificar y compartir emociones; para avanzar hacia el perdón para nuestros errores humanos; para recibir validez y afirmación.

Tiempo: Aproximadamente 30 minutos

Materiales: Tarjetas y plumas

Procedimiento:

1. Reparte materiales entre los participantes y pide que completen la frase: "Para lo que más necesito el perdón es ...". La respuesta se quedará en privado.
2. Divide a los participantes en grupos de tres personas.
3. Cada persona compartirá lo que sienta sobre perdonarse relativo al secreto que escribieron. No se debe compartir más de lo que se sientan cómodos haciendo.
4. Los compañeros en el grupo harán las siguientes preguntas: (Colócalas sobre papel rotafolio)
 - a) ¿Qué tendrías que ceder para perdonarte? ¿Qué perderías si lo hicieras?
 - b) ¿Cuáles son tus bloqueos al perdón?
 - c) ¿Qué te podría decir, o dar, un amigo para ayudarte a encontrar el perdón?Usa las habilidades de escuchar. Los compañeros deberían animar a la otra persona a trabajar las preguntas.
5. Usando las habilidades de la escucha activa y Mensajes Yo adaptados, los compañeros dan validez a los sentimientos de la persona que está hablando.
6. Continúa por el grupo, uno por uno.

Procesamiento:

- Con el grupo completo, platica de los patrones que vieron, emociones vistas / reveladas, aprendizajes

Si es necesario, pregunta sobre el proceso de trabajar en grupos pequeños y cómo se sentía ser apoyado por un grupo pequeño de amigos.

PERRO DE CONSTRUCCIÓN

(Tinkertoy Dog)

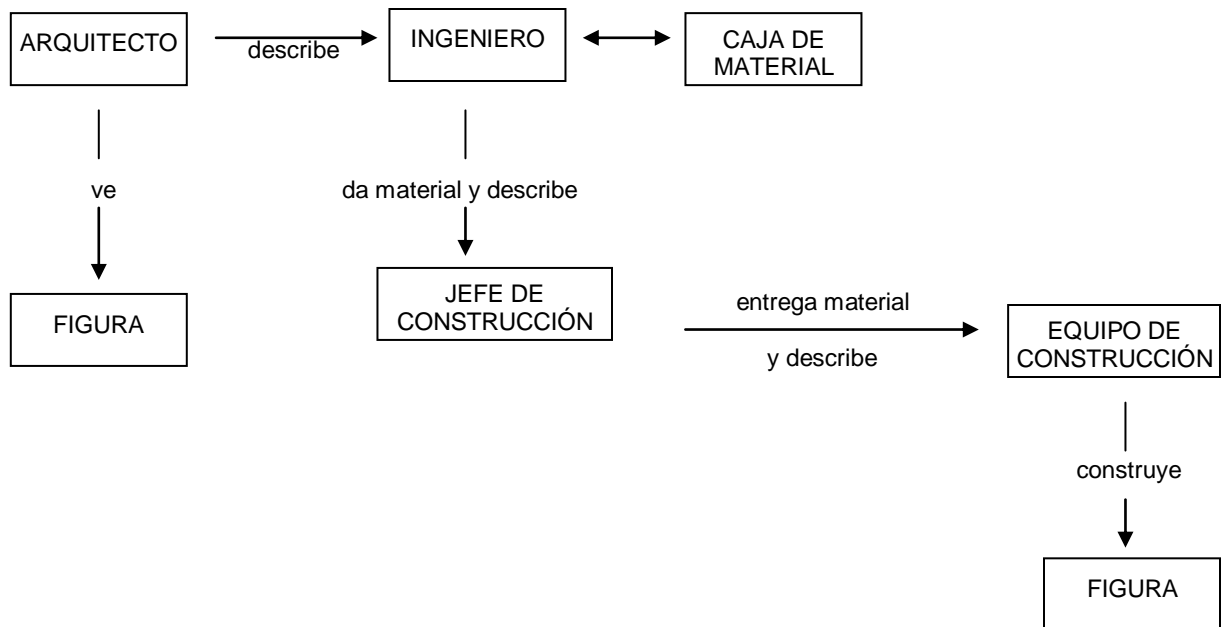
Propósito: Examinar como los diferentes papeles en una tarea o situación causan que la gente perciba un evento de manera diferente. Examinar los sentimientos de confianza / habilidad dentro de un grupo de trabajo complejo. Entender como entre menos personal y más distante somos de la gente y nuestras metas, más frustrante es hacer frente con la vida.

Tiempo: 40 a 50 minutos

Materiales: Una caja de piezas de un juguete de construcción, como el Tinkertoy, o una caja de materiales variados para hacer un collage; una figura construida con el material (bastante complicada) que se pueda reproducir con los materiales. No permitas que el grupo vea la figura preparada.

Procedimiento:

1. Esconde la figura en otro salón (o en una esquina que pueda ser tapada). Deja la caja de materiales en el piso cerca de la puerta del salón donde trabajarán.
2. Divide a los participantes en grupos de seis a ocho personas. Diles que hay una figura construida del material escondido en el salón. Su tarea es duplicarla usando los materiales de la caja cerca de la puerta. Sin embargo, deben seguir el siguiente sistema para recoger información y construir la figura.
3. Dibuja y coloca el siguiente gráfico:



4. Explica que el gráfico es la guía para construir la figura, y que funciona según las siguientes reglas:
 - a) Cada grupo debe elegir un arquitecto, un ingeniero y un jefe de construcción. Otros miembros del grupo serán parte del equipo de construcción.
 - b) Una vez nombrado, no se puede ceder o dejar el puesto.
 - c) El arquitecto es el único miembro del grupo quien puede ver la figura. El arquitecto no puede hablar con nadie aparte del ingeniero del mismo grupo. El arquitecto no puede entrar al salón de trabajo una vez que haya salido para hacer observaciones.

Todas las conversaciones entre el arquitecto y el ingeniero deben ser fuera del lugar de trabajo.

- d) El ingeniero solo puede hablar con su propio arquitecto y jefe de construcción. Después de recibir información del arquitecto, el ingeniero va a la caja de material, toma lo necesario, entrega esto al jefe de construcción con las descripciones necesarias. Estas reuniones se llevarán a cabo al lado de la caja de material.
 - e) El jefe de construcción solo puede hablar con su ingeniero y equipo de construcción. El jefe de construcción recibe materiales y direcciones del ingeniero y los pasa al equipo de construcción. El jefe no puede participar con el equipo de construcción en la construcción de la figura.
 - f) El equipo recibe materiales e instrucciones solo del jefe de construcción, y debe intentar duplicar la figura escondida.
5. Cuando todos entienden las reglas, inicia el ejercicio. Permite unos 25 minutos para la tarea.
 6. Aplica las reglas estrictamente. Empieza el diálogo cuando se completa la tarea.

Nota:

Cuando las personas trabajan o viven juntas, con frecuencia pierden noción del peso que otros cargan por ellos. Se perciben con el esfuerzo más fuerte porque su peso es el más cercano e intrusivo. Hay malos entendidos con uno mismo, haciendo crecer resentimientos, ira, desconfianza. Este ejercicio intenta enfocarse sobre este fenómeno. También destacan los problemas de comunicación, cuando no se puede ver el cuadro completo o cuando las reglas arbitrarias o jerárquicas limitan la interacción.

Escucha bien las palabras que pasan entre la gente. ¿Indican descontento con el trabajo de otros? Escucha por la desconfianza de compañeros, frustración y enojo. ¿Muestran empatía por las dificultades de las tareas de otros, o solo piensan en sus propias dificultades?

Procesamiento:

- ¿Qué sentimientos tuvieron durante la tarea y sobre lo que estaban haciendo los compañeros del equipo? ¿Arquitectos? ¿Ingenieros? ¿Jefes? ¿Equipos?
- ¿Se puso la tarea más fácil o más difícil al ir avanzando? ¿Fue más fácil escuchar y recordar o más difícil? ¿Por qué?
- ¿Se enojaron con alguien, o se frustraron? ¿Por qué?
- ¿Culparon a algo o a alguien por estos sentimientos?
- Este ejercicio crea una estructura de jerarquía – dirección desde arriba hacia abajo. Solo una persona podía ver la “imagen completa” y todos los demás tenían que depender de la persona arriba de él. ¿Cómo puede afectar esto nuestro sentido de responsabilidad con la tarea y entre nosotros?
- ¿Cómo se afecta la comunicación cuando el individuo no puede ver la “la imagen completa”?
- ¿Este ejercicio nos muestra algo acerca de los papeles en la familia o acerca de las relaciones personales?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma se relacionan con esta experiencia?

PIENSA Y ESCUCHA

(Think and Listen)

Propósito: Para cuando un tema ha evocado más discusión que luz y el diálogo se ha deteriorado hasta el punto que nadie se está escuchando.

Tiempo: 20 a 40 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Divide al grupo en parejas para una pequeña sesión de escucha.
2. Explica las reglas:
 - a) Se alternarán entre el papel de hablador y escuchador. Tendrán cinco minutos en cada papel.
 - b) La persona que habla está invitada a compartir su opinión sobre el tema de la discusión, PERO
 - c) Solo puede hablar de su propia experiencia, y
 - d) La persona que escucha debe dar toda su atención a la persona que está hablando, sin interrumpir, solo viendo a la persona que habla.
3. Regresa al círculo completo. Repite las reglas: Los participantes pueden compartir de su propia opinión o experiencia (y solo la suya) si sienten que quieren hacerlo. Destaca que esto no es un debate, sino compartir en grupo. Después de que todos los que deseen hayan hablado, y para que todos tengan la oportunidad para reflexión, habrá por lo menos un minuto de silencio entre aportaciones. Empieza el diálogo.

PODER QUE TRANSFORMA: CUARTOS

(Transforming Power Quartets)

Propósito: Discutir la aplicación de las alternativas del Poder que Transforma a situaciones reales; para ver si al usar estas ideas en tu propia manera puede ayudarte con tus propias decisiones y ser útil en su situación personal; para proporcionar más contacto uno-a-uno entre participantes y crear confianza y el sentido de una comunidad de preocupaciones y métodos comunes.

Tiempo: 30-45 minutos

Materiales: Hojas o tarjetas del Poder que Transforma para cada persona

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en grupos de cuatro. Si es posible, asigna un facilitador a cada grupo cuando estén formados. Si no, puede que quisieras escribir los cuatro temas en cuatro papelitos distintos para que puedas dar el siguiente a cada grupo cuando hayan terminado con el primero, sin interrupción.
2. Reparte las hojas o tarjetas del Poder que Transforma, diciendo: “Estos pueden ser de ayuda para elegir algunas alternativas a la violencia. Pueden ser ideas útiles en una situación. Léanlas para ver si pueden ser aplicadas a las situaciones que vamos a discutir”.
3. Diles: “Voy a leer un tema. Alguien en tu grupo puede voluntariarse para hablar de su experiencia sobre el primer tema. Los demás escucharán y después buscarán algo que podría ser de utilidad en la situación de las hojas del Poder que Transforma. También puedes dar a la persona que esté hablando tus propios consejos y sugerencias sobre esta situación. Después de terminar la discusión de la experiencia de la primera persona, otro miembro del grupo puede compartir su experiencia y recibir la respuesta del grupo. Cuando todos hayan tenido la oportunidad para hablar, pasaremos al siguiente tema.”

Temas para Discutir:

- A. Una situación en mi vida que llevó a la violencia.
 - B. ¿Qué inicia una reacción violenta en mí, personalmente?
 - C. ¿Y si alguien viene hacia mí con la violencia?
 - D. A lo largo, ¿puede la violencia ser una respuesta buena?
4. Lee el Tema A. Cuando los grupos empiecen a hablar, los facilitadores en los grupos necesitan estar pendientes para moverse al siguiente tema cuando parezca que la plática quiere terminarse. Los demás facilitadores mantienen las pláticas en sus grupos individuales en curso y dan ideas del Poder que Transforma.
Nota: Si no hay suficientes facilitadores para tener uno en cada grupo, pídeles pasar entre los grupos para presentar el siguiente tema para asegurar que la plática continúe en cada grupo en lugar de tener un grupo esperando a que los demás terminen su tema.
 5. Llama tiempo cuando parezca que todos los grupos han terminado.

Procesamiento:

- ¿Puede alguien de cada grupo contarnos una historia sobre cualquiera de los temas y las alternativas del Poder que Transforma que encontraron?
- ¿Qué otros consejos dieron para esta situación?
- ¿Alguien quiere comentar sobre estos consejos?
- ¿Cuáles podrían ser otros temas buenos para este ejercicio?

Nota:

No apures la plática. Los facilitadores pueden agregar sus propias sugerencias del Poder que Transforma para cada tema por un par de minutos en cada caso, si es apropiado.

PONIÉNDOSE EN CONTACTO

(Getting in Touch)

Propósito: Trabajar algunas de las preguntas eternas que enfrenta el pacificador (y todos los demás) sobre la ira y la violencia. Ayudar a miembros del grupo a abrir algo de su ira con confianza y creatividad.

Tiempo: 60 minutos

Materiales: Cuatro tarjetas para cada participante (o una hoja dividida en cuatro). Un marcador oscuro para cada persona (para poder leer lo escrito desde lejos). Cinta masking. (Si hay dificultades con el escribir, considera usar tarjetas preparadas para que sólo se requiera agregar una o dos palabras.)

Procedimiento:

1. Reparte las tarjetas, marcadores y una tira de cinta masking para cada participante. Da las instrucciones de que leerás cuatro frases, frases abiertas. Los participantes completarán las frases con la primera respuesta que se les ocurra. No deberían censar o modificar la respuesta. Avisa a los participantes que escriban claramente – una respuesta por cada tarjeta. Esto es para que los demás puedan leer las respuestas fácilmente.
2. Lee las siguientes frases, una por una, dejando suficiente tiempo para escribir las respuestas. Cuando terminen, los participantes pegan el papelito a su pecho.
3. Cuando todos tengan sus cuatro tarjetas pegadas a su pecho, pide que se levanten los participantes y que caminen por el salón, leyendo las respuestas de cada persona. Se debe hacer esto en **silencio**. Permite 5 a 10 minutos.
4. Al terminar, regresa al grupo en círculo. Sugiere que quisieras abrir un diálogo sobre cómo se sintieron con los temas elegidos.

Auto-control:

- 1) Siento que me puedo controlar cuando ...
- 2) Siento que pierdo el control cuando ...
- 3) Cuando veo a un amigo fuera de control, siento ...
- 4) Puedo ayudar a un amigo a tener más control ...

Comunicación:

- 1) Para mí la comunicación es fácil cuando ...
- 2) Para mí la comunicación es difícil cuando ...
- 3) Las maneras en que otras personas pueden comunicarse conmigo son ...
- 4) Las maneras en que bloqueo la comunicación son ...

Estereotipos:

- 1) Cuando me etiquetan o me juzgan siento ...
- 2) Las maneras en que manejo cuando me etiquetan son ...
- 3) Tiendo a juzgar o etiquetar a otros cuando ...
- 4) La manera en que he aprendido a evitar el etiquetar a otros es ...

Ira:

- 1) Siento el enojo ...
- 2) Siento que mi enojo es ...
- 3) Cuando recibo el enojo de otra persona, siento ...
- 4) Siento que el enojo de otros normalmente es ...

Miedo:

- 1) Las cosas que me dan miedo son ...
- 2) Cuando tengo miedo, tiendo a ...
- 3) Las cosas que me ayudan a manejar mis miedos son ...
- 4) Las maneras en que puedo ayudar a un amigo a manejar sus miedos son ...

Paciencia:

- 1) Soy paciente cuando ...
- 2) Soy impaciente cuando ...
- 3) Las cosas que pueden ayudarme a ser más paciente son ...
- 4) Cuando no me tienen paciencia siento ...

Poder:

- 2) Me siento poderoso cuando ...
- 3) Siento que mi poder es ...
- 4) Cuando recibo el poder de otros ...
- 5) Siento que el poder de otros es ...

Potencial:

- 1) Pienso que alcanzo mi potencial cuando ...
- 2) Cuando alcanzo mi potencial siento ...
- 3) Cuando otros alcanzan a su potencial siento ...
- 4) Una manera en que puedo ayudar a otros a alcanzar su potencial es ...

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintieron contestando estas preguntas de una manera pública?
- ¿Cuándo viste las respuestas de otros, te sorprendiste? ¿Por qué? ¿Por qué no?
- En tu vida, ¿Haces saber a otros como te sientes? ¿A tu familia? ¿A personas a quienes conoces bien? ¿A personas a quienes no conoces para nada?
- ¿Cuáles de las guías del Poder que Transforma que pueden ayudarnos con esto?

Nota:

Este ejercicio puede ser difícil y complicado. Tómalo con calma y busca la revelación de sentimientos y actitudes socializados.

Variación: Reevaluación

Después de completar el ejercicio Poniéndose en Contacto, coloca todas las hojas sobre la pared con cinta masking. Luego, al final del taller, reparte otra hoja/tarjeta y dales a los participantes las mismas frases abiertas que para “Poniéndose en Contacto” y pídeles completarlas, asegurándoles que esto será para ellos únicamente.

Cuando tengan las cuatro frases, pídeles recoger sus frases originales de la pared y compararlas.

Invita a los participantes a compartir sus pensamientos y sentimientos. A menudo los participantes estarán sorprendidos al ver que tanto han cambiado de opinión desde el principio del taller.

PRECEPTOS DE LA NIÑEZ Y DE LA VIDA

(Injunctions of Childhood and Life)

Propósito: Reconocer como nos hablaron cuando éramos niños y como esto afecta a nuestras vidas.

Tiempo: 30 minutos, para empezar

AVISO: Los participantes pueden involucrarse profunda y emocionalmente en este ejercicio y no se recomienda interrumpirlos antes de que terminen. Permite la posibilidad de alargar el tiempo.

Materiales: Ninguno. (En caso de que el suelo del salón sea sucio o no apto para el ejercicio, se pueden usar cobijas o plásticos si lo desean.)

Procedimiento:

1. Explica: Este ejercicio nos ayudará a reconocer como las cosas que nos dijeron cuando éramos niños, o mientras crecimos en nuestras vidas, afectan a nuestras vidas. Estos los llamamos “preceptos”. Los preceptos pueden ser frases comunes, como “Los hombres no lloran”, u órdenes, como “Si sales embarazada no eres mi hija”, o advertencias, como “Si te juntas con estos tipos te meterán en problemas”, o desdenes, como “No puedes hacer nada bien”.
2. Pide a los participantes acostarse en un círculo, con la cabeza hacia adentro, como una rueda. Si no es posible tenerlos acostados, pide que se paren o sienten en círculo a espaldas. Si es posible, baja las luces y pídeles cerrar los ojos. Al azar, se gritan las frases (órdenes o advertencias) que escucharon de las figuras de autoridad en sus vidas cuando eran niños. Permite por lo menos 10 minutos.
3. Cuando terminen, pide a los participantes sentarse en círculo de frente. Pide que griten las respuestas que hayan imaginado o que hayan usado para contestar estas frases. (Permite por lo menos 15 minutos.)

Procesamiento:

- ¿Pudiste identificarte con las frases y respuestas de otros?
- ¿Algunas de tus respuestas que usas hoy vienen de estas frases?
- ¿Has cambiado tus respuestas, o siguen igual?
- ¿Cómo puede ayudar el Poder que Transforma a afirmarnos a nosotros mismos?

PROCESANDO IRA

(Processing Anger)

Propósito: Ayudar a individuos a ver que la experiencia de la ira es una parte normal de la vida, y que la clave de cómo manejamos esta ira no es negarla ni suprimirla, sino encontrar salidas aceptables para ella.

Tiempo: Aproximadamente 30 minutos, dependiendo del diálogo

Materiales: Papel rotafolio y tres marcadores de diferentes colores

Procedimiento:

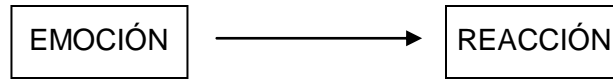
1. Coloca dos hojas de papel rotafolio sobre la pared, una arriba de la otra, con el título "Procesando Ira".
2. Depende de que se cubrió con el procesamiento del "Poniéndose en Contacto", se debería incluir una breve explicación de la ira antes de hacer la lluvia de ideas para este ejercicio. Los puntos importantes para incluir son:
 - a. Sé claro de que estás hablando de tu propia experiencia, "Para mí, la ira es . . ."
 - b. La ira no es ni buena ni mala. Es lo que haces con tu ira lo que es bueno o malo. Probablemente no sobreviviremos si no tuviéramos la capacidad de experimentar la ira
 - c. La ira es una emoción secundaria. Normalmente tenemos otra emoción primero: dolor, frustración, miedo, pérdida, celos, etcétera.
 - d. Para mí, la ira es para mi sistema emocional lo que la fiebre es para mi sistema físico. Si experimento la ira, necesito ver que hay atrás de la ira y hacer algo sobre de donde viene
 - e. Luego, se realizará una lluvia de ideas sobre las cosas que podemos hacer cuando estamos enojados para ayudarnos a superar nuestra ira.
3. El grupo enlista tantas cosas (solo una o dos palabras) que se les ocurran que quizás quieran hacer cuando están muy enojados para ayudarles a manejar su ira. Deja espacio entre los conceptos, para el siguiente paso. Mantén las reglas de las lluvias de ideas. No inicies un diálogo. Destaca que quieres cosas positivas y negativas. Si empiezan a enlistar varios deportes, sugiere solo la palabra "deportes". Igual con golpear y sacudir, una sola palabra "pelear", etcétera. También esto es importante para el siguiente paso. Los facilitadores deberían agregar palabras importantes que no salgan del grupo.
4. Cuando parezca que el grupo ha terminado con sus ideas, termina la lluvia de ideas, explicando que se pueden agregar otras cosas después, si así lo desean.
5. Explica al grupo que ahora vamos a revisar la lista y decidiremos si cada cosa es una manera positiva o negativa para manejar la ira.

Con dos marcadores de colores distintos, pon un círculo alrededor de las cosas positivas con un color y las negativas con otro. Si el grupo no está de acuerdo, se deja la palabra. No discutan las cosas sobre las cuales no hay acuerdo.

6. Al terminar la lista, cuenta el número de cosas positivas, negativas, y neutrales, anotando los resultados. Por lo general, habrá más positivas que negativas, y en caso de ser necesario,

agrega las neutrales. Muestra que hay más maneras positivas para manejar la ira que negativas.

7. Pide al grupo analizar las dos listas, positiva y negativa, preguntándole si hay una diferencia entre las dos. Si no la detectan, y muchas veces no lo hacen, toma el marcador que era para lo negativo y dibuja lo siguiente, dando una explicación:



Y luego, con el color que era para lo positivo, dibuja lo siguiente, dando una explicación mientras:



Permite cualquier diálogo que parezca que quiere tomar lugar.

Nota:

Este ejercicio funciona mejor si viene inmediatamente después de “Poniéndose en Contacto con la Ira”.

PROCESO DE RECONOCIMIENTO

(Acknowledgment Process)

Busca ese “algo” en otros que busca hacer bien para uno mismo y para otros.

Guías del Poder que Transforma

Propósito: Mejorar el autoestima y crear comunidad.

Tiempo: 30 a 40 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

Introducción:

A todos nos gusta que nos apapachen, que nos reconozcan. Esto es esencial para crear la autoestima y la confianza. En la vida cotidiana, frecuentemente los reconocimientos llegan sin ser pedidos y nos hace sentir muy bien. Pero, más que nada no recibimos ningún reconocimiento para las cosas que son importantes para nosotros. A veces, somos reconocidos por cosas que tienen poca importancia para nosotros. Este ejercicio es una oportunidad para elegir lo que realmente es importante para nosotros y para recibir reconocimiento por eso mismo. Hacer esta elección, quizás, no será tan fácil.

1. Pide a los participantes que piensen en ellos mismos y sobre algo por lo que realmente se sientan bien o algo por lo cual les gustaría ser reconocidos. Dales unos minutos en silencio para pensar.
2. Permite que cada persona elija a otra para recibir reconocimiento. Esta persona puede responder como él mismo, o como alguien importante en la vida de la persona que está siendo reconocida (ej. padre, madre, esposa).
La persona quien recibirá el reconocimiento toma dos o tres minutos para explicar la cualidad o logro por el cual quiere ser reconocido. La otra persona escucha y repite lo que entendió en otras palabras. Se puede leer entre líneas y usar otra información que tenga sobre la persona que está siendo reconocida. Cuando termine, ayuda a asegurar que no se haya olvidado algo.
3. Dos miembros del equipo demuestran el proceso para los participantes.
4. Todos los miembros de cada grupo solicitan y reciben reconocimientos.

Nota:

Aunque parece ser que este ejercicio es muy simple, tiene un poder bastante fuerte y profundo. Este ejercicio cabe bien en el taller cuando los participantes *ya han creado su comunidad de confianza*. También, es una herramienta efectiva en amistades estrechas y relaciones personales. Funciona muy bien como una intervención cuando una relación personal tiene problemas, porque el problema puede ser de autoestima y no de interacción personal.

Procesamiento:

- ¿Qué efecto tiene la autoestima sobre nuestra habilidad para resolver conflictos sin el uso de la violencia?
- ¿Cuáles Guías del Poder que Transforma ayudan a crear la autoestima, en uno mismo o en otros?

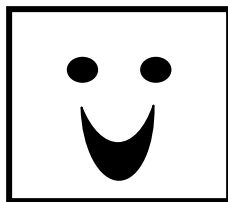
PROYECCIÓN

(Projection)

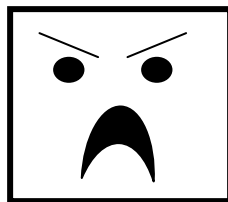
- Propósito: Recuperar una parte reprimida u oculta de uno mismo y ser dueño de ella
- Tiempo: 60 minutos
- Materiales: Una hoja de papel o varias etiquetas adheribles para cada participante; lápices, cinta masking, marcadores
Una hoja de papel rotafolio con la frase “Una conducta/actitud que me molesta es...”
Una hoja de papel rotafolio con las tres imágenes

Procedimiento:

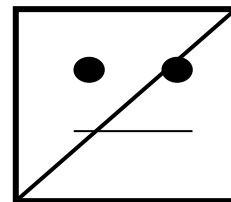
1. Divide a los participantes en grupos de cinco, con un facilitador en cada grupo (para participar y guiar). Cada persona dividirá su hoja en tres partes iguales y la partirá de esa forma. Sobre una tira, cada persona completa la frase: “Una conducta/actitud que me molesta es...” (3 minutos)
Los participantes leerán sus frases, por turnos, dentro de sus grupos, agregando un par de comentarios para aclarar sus pensamientos y emociones. Con la ayuda del grupo, la persona pensará en una o dos palabras que identifiquen con esta conducta: una etiqueta – quizás el personaje de una película o libro. Por ejemplo, alguien que es falso, arrogante o actúa como si fuera mejor que los demás, podría recibir el nombre “Primadona” o “Teniente La-di-da”. Se escribe esta etiqueta en la segunda tira. El proceso continúa hasta que todos los participantes tengan una etiqueta. (20 minutos)
2. Los participantes pegarán sus etiquetas a sus pechos y caminarán entre el grupo completo, actuando la conducta de sus etiquetas mientras observan las etiquetas de los demás (10 minutos). Regresan a 3 grupos.
3. El facilitador coloca las figuras: “Buen yo”, “Mal yo”, “No yo”, y ofrece la idea que a veces la gente niega o repudia partes de lo que es su “ser”. Después, el facilitador instruye a los participantes:
 - a) Decide por ti mismo si tu etiqueta es “mal yo” o “no yo”, y toma turnos en declarar tu decisión al grupo.
 - b) Luego el grupo ayudará a la persona a buscar resultados positivos en la conducta actuada. Por ejemplo, la “Primadona” o “Teniente La-di-da” podrían llegar a ser muy buenos actores. Cuando tienen un resultado positivo, crea una etiqueta positiva con la ayuda del grupo y ésta se le pega en el pecho. (15 minutos)



Buen Yo



Mal Yo



No Yo

4. Caminan por el salón con esta conducta positiva por 5 minutos. Regresa al grupo.

Procesamiento:

- ¿Aprendiste algo de ti mismo?
- ¿Hay maneras en que quisieras cambiar tu vida?
- ¿Qué tiene que ver este ejercicio con la resolución de conflicto y el Poder que Transforma?

PUNTOS

(Dots)

Propósito: Hacerles a los participantes entender como comunicamos, sin querer, nuestra identificación con los grupos a los cuales pertenecemos, mientras al mismo tiempo, rechazamos a los que no pertenecen. (Grupo de Adentro / Grupo de Afuera)

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Aproximadamente 5 juegos de calcomanías chicas en diferentes colores. (Estas pueden ser adquiridas en papelerías o se puede improvisar con papel, marcadores y cinta masking.)

Nota:

Alguien quien haya leído u observado este ejercicio anteriormente no debe de participar en él debido a que su conocimiento puede impedir la experiencia de ser rechazado y sentirse aislado de lo que está ocurriendo.

Procedimiento:

Preparación: Ten listas las calcomanías para colocarlas en las frentes de los participantes.

- Elige de una a tres personas (dependiendo del tamaño del grupo) quienes recibirán un color distinto a cualquier otro.
 - Aparte de estas personas, asegura que haya por lo menos dos, y hasta cinco, personas quienes compartan el mismo color.
1. Pide el grupo cerrar sus ojos. Explica que vas a caminar por el círculo pegando una calcomanía en la frente de cada persona.
 2. Coloque las calcomanías en las frentes de los participantes. Se sugiere variar el tamaño de los grupos (Ej. 2 de verde, 4 de rojo, 5 de azul).
 3. Pide a los participantes abrir sus ojos, y diles: “Sin hablar, formen los grupos a los que pertenezcan”. Explica que pueden ayudar a otros, pero no pueden hablar. Cuando todos hayan encontrado sus grupos, deberían de quedarse los individuos con colores únicos tratando de identificarse con un grupo.
 4. Cuando es claro que estas personas no pertenecen a ningún grupo, empieza el procesamiento. Explora los sentimientos de las personas que no encontraron un grupo, y también de los demás participantes. Menciona que nunca se dio la indicación que no se podía permitir que otros entraran a tu grupo. Luego, pregunta si se le ocurrió a alguien invitar a la persona “diferente” a su grupo. O quizás alguien quería dejar su grupo y formar un grupo con la persona “diferente”.
 5. Trata de relacionar esta experiencia con cómo se aplica a nuestras interacciones con otros cotidianamente, ambos adentro y afuera de nuestros grupos.

Procesamiento:

- ¿Cómo encontraste a tu grupo? ¿Cómo te sentiste cuando encontraste a tu grupo?
- Los que eran únicos, ¿cómo se sintieron cuando no podrían encontrar su grupo?
- ¿Cómo resolvieron la tarea de a dónde pertenecían?
- ¿Qué tiene que ver esto con la vida real?
- ¿Se le ocurrió a alguien invitar los que eran diferentes a su grupo? ¿Por qué? ¿Por qué no?
- ¿Cómo puede llevar a la violencia la existencia de grupos diferentes?
- ¿Cuándo son buenos los grupos y cuando son dañinos?
- ¿Por qué es bueno sentir que perteneces a un grupo?
- ¿Cómo se relaciona este ejercicio con el Poder que Transforma?

¿QUÉ HAY EN MI CÍRCULO?

(What's In My Circle?)

Propósito: Clarificar y poner prioridades a nuestros valores.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Hoja suelta o papel tamaño carta, sobres, lápices, papel rotafolio colocado con las preguntas que aparecen en pasos 2, 3, 4, 5 abajo.

Procedimiento:

Explica que en la vida tomamos decisiones y que basamos estas decisiones en valores. El propósito de este ejercicio es ayudarnos a reconocer cuales son valores de largo plazo y cuales son valores de corto plazo que pueden cambiarse.

Parte I

1. Reparte la hoja suelta y lápices (o una hoja de papel sobre la cual los participantes dibujarán un círculo grande). Luego, diles: “En este círculo, apunta respuestas a la pregunta:

¿Cuáles son algunas de las cosas que me importan?”

(Da ejemplos: familia, ser buen padre para mi hijo/hija, mi libertad futura, tener un espacio seguro mientras estoy en la cárcel, dinero, religión)

2. Después de unos cuatro o cinco minutos, pídeles estudiar sus listas y contestar la siguiente:

¿Cuál estoy dispuesto a sacrificar si no puedo tener ambos
éste y otro valor que sean importantes para mí?
Marca estos con un símbolo de tu elección.

3. Cuando parezca que terminaron esto, pídeles estudiar sus listas de nuevo y contestar la siguiente:

¿Cuál estoy dispuesto a defender?
Marca estos con un símbolo de tu elección.

4. Cuando parezca que terminaron esto, pídeles estudiar sus listas de nuevo y contestar la siguiente:

¿Por cuál estoy dispuesto a morir?
Marca estos con un símbolo de tu elección.

5. Cuando parezca que terminaron esto, pídeles estudiar sus listas de nuevo y contestar la siguiente:

¿Por cuál estoy dispuesto a ir a la cárcel o recibir más tiempo?
Marca estos con un símbolo de tu elección.

Nota:

DESPUÉS de que han contestado las preguntas, coloca la lista de preguntas para que puedas hacer referencia a ellas al terminar la siguiente parte. Si colocas las preguntas antes puede que no den suficiente tiempo para enfocarse en cada una.

Parte II

1. Pide a los participantes doblar sus hojas y meterlas en sus bolsillos. Luego, divide a los participantes en grupos de tres.
2. Diles: “Tomen su tiempo para pensar en un conflicto que han experimentado que terminó en violencia, o un conflicto o situación en la cual estás ahorita que podría terminar en violencia”. Dale unos minutos para pensar y luego compartir, por turnos, el conflicto con sus grupos. (Dales 3 minutos por persona, aproximadamente.)

Parte III

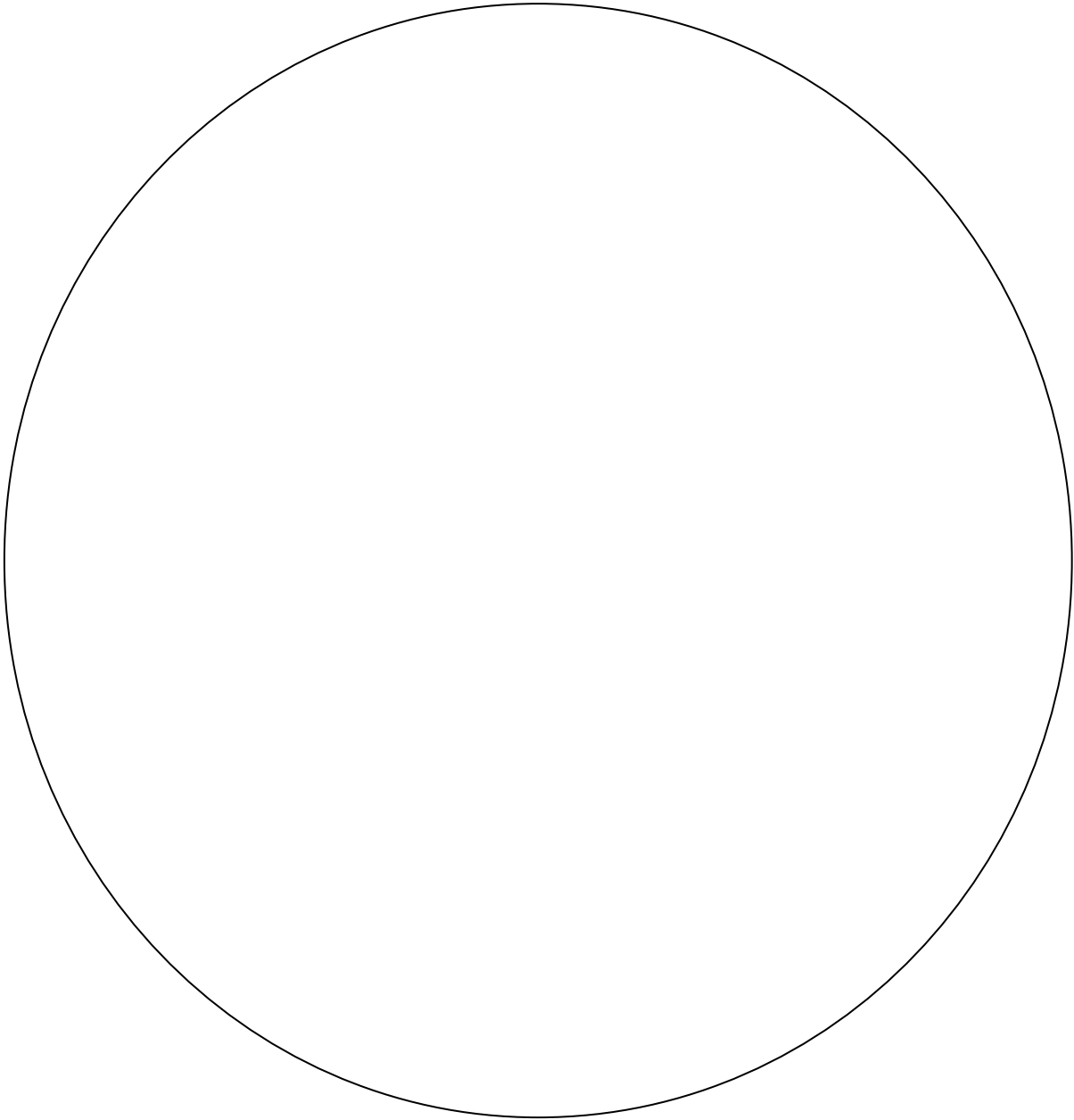
1. Diles: “Saquen sus círculos y vean que tienen escrito. Piensa sobre el conflicto que acabas de compartir. ¿Reflejó los valores que tienes en tu círculo? Durante esta experiencia, ¿sacrificaste un valor que no marcaste en tu círculo como uno que estabas dispuesto a sacrificar? ¿Durante esta experiencia estabas – o estás – dispuesto a morir por algo que no marcaste en tu círculo? ¿Defendiste algún valor que marcaste en tu círculo como algo para lo cual estarías dispuesto a defender? Contesta estas preguntas en tu mente. No tienes que compartir las respuestas.”
2. Regresa al grupo completo. Procesa con las siguientes preguntas:
 - ¿Alguien aprendió algo que quisiera compartir?
 - ¿Si pudieras hacer el círculo de nuevo, cambiarías algunos de los valores que hay en él? ¿Agregarías otros? ¿Quitarías algunos?
 - ¿Sacrificaste tus valores durante la experiencia, o tendrás que sacrificar tus valores en la experiencia que estás esperando? ¿Será el que marcaste en tu círculo como uno que estarías dispuesto sacrificar?
 - ¿Los valores que ahora tienes en tu círculo te ayudarán a tomar decisiones en el futuro sobre las acciones que tomarás en situaciones de conflicto potencial?
 - ¿Hay una guía del Poder que Transforma que aplicaría a la toma de decisiones sobre valores?

Nota:

Puede que quisieras hacer que los participantes hagan la Parte I y que después doblen sus hojas y las cierren con cinta y luego escriban sus nombres en la parte de afuera (o usar sobres). Más tarde en el taller, pídeles compartir en grupos las experiencias que terminaron en violencia y luego repartir sus círculos y continuar con el ejercicio.

¿QUÉ HAY EN MI CÍRCULO?

Solo tu leerás lo que tienes escrito en esta hoja. Trata de ser tan considerado y honesto como puedas. Si quisieras, puedes llevar esta hoja contigo al final del taller para tu referencia después para ver si quieres cambiar lo que pusiste en el círculo.



¿Cuál estoy dispuesto a sacrificar si no puedo tener ambos éste y otro valor que sean importantes para mí?

Marca estos con un símbolo de tu elección.

¿Cuál estoy dispuesto a defender?

Marca estos con un símbolo de tu elección.

¿Por cuál estoy dispuesto a morir?
(puede que prefieras “vivir” en lugar de “morir”)

Marca estos con un símbolo de tu elección.

¿Por cuál estoy dispuesto a ir a la cárcel o recibir más tiempo?

Marca estos con un símbolo de tu elección.

¿QUIÉN DICE QUE SOY?

(Who Says I Am?)

Propósito: Explorar cómo se siente ser etiquetado y como la gente maneja estos sentimientos.

Tiempo: Aproximadamente 20 minutos

Materiales: Papel rotafolio y un marcador; un póster con las preguntas que aparecen un paso #2

Procedimiento:

1. Con el grupo completo, realiza una lluvia de ideas sobre las etiquetas que los participantes han oído ser aplicadas a la gente – como individuos o como grupos – en la cárcel, en la comunidad, o mundialmente.
2. Divide a los participantes en grupos de tres o cuatro para discutir las preguntas:
 - ¿Alguna de estas etiquetas se han aplicado a ti?
 - ¿Cómo te sentiste acerca de esto?
 - ¿Pensaste en hacer algo al respecto?
 - ¿Cómo lo manejaste?Elige una de estas experiencias para compartir en tu grupo.
Nota:
Se deberían de colocar estas preguntas en papel rotafolio a la vista de todos.
3. Regresa al círculo completo para compartir las experiencias que eligieron.
(Puede que quisieras anotar las estrategias que han dado resultados positivos.)

Procesamiento:

- ¿Qué pensaste de lo que escuchaste?
- ¿Fue una sorpresa ver cuántos de nosotros creemos que hemos sido etiquetados?
- ¿Por qué la gente pone etiquetas a otra gente? ¿Cómo nos afecta a todos?
- ¿Cuáles de las guías del Poder que Transforma aplican aquí?

QUIERO / QUIERO

(I Want / I Want)

Propósito: Ayudar a clarificar las preocupaciones y asuntos de cada persona en una situación de conflicto; para llevarnos a un entendimiento real de los “Mensajes Yo”, al apropiarse de nuestros miedos; para desarrollar la empatía; para experimentar la unidad atrás de nuestras preocupaciones.

Tiempo: 30-60 minutos (2-4 escenas). Permite aproximadamente diez minutos para cada escena (2 minutos por cada persona, 4-6 minutos para procesar). Se debe de realizar este ejercicio en pares de escenas para permitir a los participantes experimentar papeles diferentes.

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Divide al grupo en parejas, uno siendo la persona A y la otra persona B.
2. Lee las escenas preparadas (o si permite el tiempo, los participantes pueden ofrecer sugerencias para las escenas) con papeles para la persona A y la persona B.
3. La persona A empieza, completando la frase, “Quiero. . .” respecto a su posición en el conflicto. Permite dos minutos. Deberían de ser una serie de frases sencillas, rápidas, sin pensarlo, “Quiero. . . quiero . . . quiero . . .”. Nada de explicaciones largas. La persona B escucha atentamente sin interrumpir. Esto no es un diálogo. El propósito no es persuadir, sino clarificar asuntos y ofrecer ideas a las preocupaciones y necesidades o sentimientos de la otra persona.
4. La persona B completa las frases de “Quiero. . . quiero. . .”, mientras la persona B escucha.
5. Permite a los participantes compartir descubrimientos con el grupo brevemente. El procesamiento completo será al final del ejercicio.
6. Lee una segunda escena, asegurando cambiar las posiciones del poder/autoridad. Repite el ejercicio y el compartir/ventilar brevemente.
7. Se puede repetir con dos escenas más.

Procesamiento:

Regresa al círculo, con las parejas sentadas juntas.

- ¿Qué sucedió en sus parejas?
- ¿Hubo sorpresas y/o experiencias “guau”?
- ¿Cómo se sintió tener que usar solo frases “Quiero...”?
- ¿Qué aprendieron del compartir de sus parejas?
- ¿Qué aprendieron de los asuntos/posiciones de otros?
- ¿Qué aprendieron de sus propios asuntos/posiciones?
- ¿Sentiste más entendimiento de la posición de tu pareja al escuchar sus frases “Quiero...”?
- ¿Cómo se aplica el Poder que Transforma aquí?

Ejemplos de Escenas

1. Uno quiere ahorrar; el otro quiere gastar.
2. Uno quiere pasar más tiempo juntos. El otro tiene poco tiempo libre.
3. Un amigo/pareja se preocupa por el alcoholismo del otro.
4. Un compañero de celda vende droga; el otro tiene miedo de ser inculcado.
5. Un compañero de celda escucha su música fuerte; el otro prefiere el silencio.
6. A un compañero de casa le gusta todo limpio y ordenado; el otro prefiere un sentir más “cómodo”.
7. El padre quiere que su adolescente se quede en casa para ayudar; el adolescente quiere salir con amigos.
8. El padre se preocupa por el nuevo amigo de su adolescente que tiene reputación de tomar drogas.

REFLEXIÓN GUIADA – ALTERNATIVAS A LA VIOLENCIA

(Guided Reflection - AVP)

Propósito: Esta es una técnica para levantar la conciencia sobre experiencias y emociones del pasado sobre temas relacionados a propósito de algún ejercicio. Puede ser una vez cuando estabas en un conflicto y no podías encontrar la salida. O quizás una vez cuando no estabas satisfecho con el resultado o no te sentiste bien sobre tu papel en él. Esta técnica puede ayudar a los participantes enfocarse en sus necesidades y metas personales. Se demuestra el proceso aquí con una secuencia enfocada en la no-violencia. (En el caso de talleres en cárceles, esta secuencia puede hacerles a los participantes más conscientes del evento que los llevó a la cárcel. Puede hacerles sentirse incómodos, procede con cuidado.)

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Las reflexiones del procesamiento escritas sobre papel rotafolio

Procedimiento:

“Vamos a enfocarnos en un recuerdo importante de nuestras vidas – una vez cuando el encontrar una alternativa a la violencia hubiera sido importante.

Con una voz calmada, suave y clara, el facilitador da las siguientes instrucciones, tomando pausa en los momentos indicados con... para tiempo de enfoque y recuerdo.

“Acomódate en una posición cómoda donde no estarás consciente de tu cuerpo por unos 5 o 10 minutos . . . Cierra tus ojos. Si no estás cómodo, cámbiate de posición . . . Si tienes pensamientos o emociones que están llamando tu atención, reconócelos . . . pídeles que si pongan a un lado por el momento y que regresarás con ellos después . . . Enfócate en tu respiración . . . Si algunos pensamientos o emociones siguen invadiendo, reconócelos y regresa a la conciencia de tu respiración.

“Recuerda un momento cuando el encontrar una alternativa a la violencia hubiera sido de tu ayuda. . . ¿dónde estás?. . . ¿qué está pasando?. . . ¿estás involucrado, observando, o en las afueras de la acción?. . . ¿cuál fue su causa?. . . ¿qué estás haciendo?. . . ¿hay alguien contigo?. . . ¿qué estás sintiendo?. . . ¿qué dices o haces?. . . con palabras. . . con tu tono de voz. . . con tus acciones. . . ¿qué necesitas?. . . ¿alguien te apoya?. . . ¿pediste apoyo?. . . ¿es importante la comunicación?. . . ¿qué te falta?. . . ¿qué quisieras aprender?. . . regresa al presente. . . estás dejando este evento en el pasado. . . no puedes cambiarlo . . . puedes aprender de él. . . abre tus ojos.”

Procesamiento:

Con el grupo completo o en grupos de tres, los participantes platicarán y compartirán sobre las siguientes reflexiones (las cuales deberían ser escritas sobre papel rotafolio y pegadas a la pared).

- ¿Qué supusiste?
- ¿Cuál fue el punto de escalamiento? ¿Hubo algún punto de disminución?
- Ahora que lo reflexionas, ¿cómo hubieras actuado de manera distinta?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma podrías haber aplicado?
- ¿Qué aprendiste?

REFLEXIÓN GUIADA – PERDÓN

(Guided Reflection - Forgiveness)

Propósito: Imaginar ofrecer el perdón a alguien con quien tenemos asuntos sin resolver.

Tiempo: Aproximadamente 15 minutos

Materiales: La reflexión que aparece en la siguiente página; hojas tamaño carta y crayolas o marcadores para todos

Procedimiento:

1. Explica que este ejercicio se llevará a cabo en silencio y que puede ser más fácil con los ojos cerrados. Se requiere imaginación. Para algunos este tipo de actividad puede ser poco común. Si después de empezar algunos quieren pasar, está bien. Di: “Si decides pasar, favor de relajarte y mantenerte en tu asiento, manteniendo un silencio respetuoso para no afectar a los demás”.
2. Si no hay preguntas, empieza a leer la reflexión adjunta. Lee lenta y pensativamente. Como el lector, trata de imaginar lo que sugiere la lectura para ti mismo, para darles a los demás suficiente tiempo para imaginar lo que está siendo sugerido.
3. Mientras los participantes estén “regresando al grupo” después de la reflexión, explica que tú y algunos facilitadores van a repartir unos materiales para dibujar entre todos. Haz esto lo más silencioso posible.
4. Cuando la mayoría ya tengan abiertos los ojos, invita a todos, en silencio, a dibujar lo que imaginaron. Sólo se compartirán los dibujos si así lo desean. No tienen que ser “grandes obras de arte”. Diles que tendrán solo unos minutos para esto.
5. Al terminar, pregunta si alguien quisiera hablar sobre su dibujo.

Procesamiento:

¿Alguien quiere compartir su experiencia? ¿Aprendizajes? ¿Hubo sorpresas?

Nota:

Puede que quieras bajar las luces durante la reflexión.

Reflexión Guiada sobre el Perdón

Okay, empecemos. Favor de relajarte en tu asiento y cerrar tus ojos. Acomoda tu cuerpo. Toma respiros profundos. Mientras inhalas, imagina que estás inhalando lo positivo, y, mientras exhalas, que estás exhalando lo negativo.

Imagina que eres un tipo de animal terrestre – te ves y te sientes como ese animal. Respira profundo como ese animal.

Ahora imagina alguna persona, este individuo con quien tienes algún asunto sin resolver, imagina que también es algún animal terrestre. Trata de imaginarlo como el animal, tan claro como te sea posible.

Luego, te ves como el animal, al lado de un campo verde, es hermoso. Es un día perfecto – caluroso pero no demasiado – se puede decir que es un día suave. Estás disfrutando el día y te sientes bien.

Sin embargo, de repente, al otro lado del campo ves el animal con que tienes asuntos sin resolver. ¿Cuáles son las emociones que te llegan? ¿Estás enojado? ¿Tienes miedo? ¿Qué otras emociones pueden estar debajo de este enojo o miedo? ¿Quizás hay dolor? ¿Tristeza? ¿Aflicción? Trata de respirar profundo, aun con estas emociones difíciles.

Ahora, ves a través del campo y ves al otro animal acercándose. Este otro animal aún no sabe de tu presencia por lo que es vulnerable también. ¿Puedes ver a este animal con ojos nuevos? ¿Puedes ver algo bueno en este animal? ¿Tiene algunas necesidades no resueltas? ¿Cuáles podrían ser?

Acércate a este animal con respeto – estando abierto a lo positivo. Sugiere que ambos descansen debajo de un árbol. Pídele si pueden platicar sobre cómo se sienten. Pide a ese animal tratar de decirte su punto de vista – que ha estado pasando con él – cuál es su posición. Escucha cuidadosamente. Si no se dicen nada, quizás el silencio te hablará.

Ahora, habla de cómo te sientes. Dile que has estado enojado o que tenías miedo o que te sentiste lastimado. Quizás el otro nunca se ha dado cuenta de tu dolor por completo. Quizás, y sólo quizás, te está pidiendo perdón. Pero, tal vez le cuesta trabajo hablar. No es fácil pedir el perdón. Pero, por lo menos has expresado cómo te sientes. Permítete sentir este alivio. Quizás puedes ofrecerle tu perdón no obstante como el otro te haya respondido.

Deja al otro animal y regresa a la orilla del campo. Y, cuando estés listo, regresa aquí al grupo. Respira lenta y suavemente mientras tomas conciencia de cómo te sientes. Cuando estés listo, abre tus ojos y guarda silencio.

REFLEXIÓN SOBRE RELACIONES

(Relationship Reflection)

Propósito: Aumentar nuestra conciencia de las relaciones y los sube y baja de la vida.

Tiempo: 30-40 minutos

Materiales: Preguntas escritas sobre papel rotafolio

Procedimiento:

1. Presenta el ejercicio: Todos tenemos relaciones con gente: nuestros padres, hijos, otros familiares, amigos, personas en posiciones de autoridad o de poder. También tenemos relaciones con objetos que son importantes para nuestro estilo de vida: coche, guitarra, accesorios de boda, computadora. Puede que también tengamos una relación con una adicción, como el cigarro, droga o alcohol. En este ejercicio vamos a reflexionar sobre lo que damos a estas relaciones y que recibimos de ellas. Las respuestas que encontremos nos ayudarán a entender el lugar de las relaciones en nuestras vidas, y como nos forman. Piensa sobre las relaciones en tu vida y elige una que sea importante en tu vida para enfocarte durante este ejercicio.
2. Haz la primera pregunta: “¿Qué he recibido de _____?” Toma 1-2 minutos para reflexionar sobre la pregunta y las respuestas que vengan.
3. Después de 2 a 3 minutos, solicita pensamientos y emociones:
 - ¿Qué has recibido de esta relación?
 - ¿Por lo general, das por sentado las cosas que recibes?
 - ¿Había algo sobre el recibir que no pensaste hasta que tuviste la oportunidad de reflexionar?
4. Haz la segunda pregunta: “¿Qué he dado a _____?” Toma 1-2 minutos para reflexionar sobre la pregunta.

Procesamiento:

Al final de la reflexión, invítalos de nuevo a compartir sus pensamientos y emociones:

- ¿Qué has dado a esta relación?
- ¿Piensas que das más de lo que recibes, o que recibes más de lo que das?
- ¿El dar y recibir en esta relación interfiere con otra relación?
(Esto puede ser cierto hasta con objetos: pasando demasiado tiempo practicando la guitarra puede detener a alguien de leer o de practicar deportes)
- ¿Alguien quisiera compartir algo más sobre esta experiencia?

Nota:

Cierra este ejercicio al sugerir que hacer estas preguntas de manera regular con respecto a las relaciones en nuestras vidas nos puede ayudar a entender su importancia relativa a nosotros y ayudarnos a tomar decisiones al respecto de estas relaciones y nuestros valores.

Se puede hacer la parte del compartir de este ejercicio en grupos pequeños con las preguntas puestas.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTO FACILITADO

(Facilitated Conflict Resolution)

Propósito: Dar experiencia en un proceso de mediación, donde se utiliza un tercero como mediador.

Tiempo: 40 minutos

Materiales: Papel rotafolio y marcadores

Procedimiento:

1. Da una breve explicación de la mediación: La mediación es un proceso en donde los interesados en un conflicto se comunican entre sí, con la ayuda de un mediador tercero, y llegan a una solución de ganar – ganar. Este proceso es distinto al del arbitraje, en donde los interesados se someten a la decisión del tercero.
2. Lee en voz alta y coloca los pasos a ser seguidos por el mediador durante el proceso de mediación. El mediador:
 - a. Explicará el proceso de mediación y sus reglas, y conseguirá un acuerdo de los interesados en conflicto para seguir las reglas. –
 - Cada parte tiene una oportunidad para hablar.
 - La otra parte acuerda escuchar.
 - Cualquiera puede llamar un “tiempo fuera”
 - b. Investigará el problema
 - c. Solicitará ideas adicionales y buscará el acuerdo
 - d. Mantendrá la neutralidad
3. Divide a los participantes en grupos de tres personas. Explica que dos personas tomarán los papeles de los interesados en un conflicto, y la tercera actuará como mediador, quien les ayudará a llegar a un acuerdo.
4. Da una escena:

El mediador debe mediar un conflicto entre un entrenador de natación y un nadador estrella. La estrella ha llegado tarde a las sesiones de entrenamiento cuatro veces, y no se ha presentado varias veces, aunque ha recibido llamadas de atención. El entrenador dio de baja a la estrella del equipo, sin embargo el equipo requiere la participación de la estrella para ganar una competencia importante. El entrenador sabe esto, pero como voluntario, no teme perder su trabajo si pierde la competencia.

Alternativa:

El mediador debe mediar una disputa entre esposo y mujer. El esposo quiere que se deje abierta la ventana de la recámara durante la noche. Dice que respira y duerme mejor con aire fresco en la habitación, y que no puede dormir cuando la habitación está calurosa. La esposa quiere cerrar la ventana. Dice que entra mucho aire y hace frío cuando se deja abierta.

5. Inicia la mediación y continúa hasta que lleguen a una solución o que se estanque.

Procesamiento:

- ¿Cómo se sintieron las partes en sus papeles?
- ¿Cómo se sintió el mediador en su papel?
- ¿Pudo mantenerse neutral y guiar el diálogo hacía una solución de ganar – ganar? Si no, ¿cuáles fueron los obstáculos?

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: META-DESEO

(Goal-Wish Problem Solving)

Propósito: Compartir y tratar problemas individuales en un ambiente seguro. Ser consciente, y beneficiarse de la sabiduría del grupo y el valor de la imaginación y la fantasía en la resolución de problemas. Tomar perspectiva y afirmación en el tratamiento de problemas. Para aumentar la conciencia del papel de afirmación, seguridad, y otros factores en comunicaciones y resolución de problemas.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Papel y pluma para una persona en cada grupo, quien tomará nota

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en grupos pequeños (trata de evitar que se junten “mejores amigos” en el mismo grupo).
2. Cada persona debe escoger un problema que se sienta segura compartiendo. (Da un minuto para pensar en esto.)
3. Cada persona, en turno, comparte el problema con su grupo, brevemente.
4. El grupo toma cada problema, por turnos , tratándolo dos veces:
 - a) La primera vez, cada persona debe “pedir un deseo” de la mejor cosa que pueda pensar que puede suceder acerca del problema. (Los participantes deberían soltar su imaginación con la solución del deseo, por ejemplo, “Deseo que pudieras tener alas grandes y volar, y...”. Tiene un efecto liberador en las perspicacias reales, les da influencia, y las hace más posibles y fructuosas.)
 - b) La segunda vez, cada persona contribuye cualquier perspicacia orientada en la realidad que pueda ofrecer al problema.

Una secretaria debería apuntar, para cada persona, ambos los deseos y las realidades. El dueño del problema se queda con esto.

Procesamiento:

- ¿Cuál es la diferencia entre la imaginación y la lógica?
- ¿Cómo nos puede ayudar la imaginación para resolver problemas?
- ¿Cómo nos puede ayudar la lógica para resolver problemas?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma nos piden utilizar nuestra imaginación?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma nos piden utilizar nuestra lógica?
- ¿Algunas guías nos piden utilizar ambas?

ROMPECABEZAS

(*Tangram Dog*)

(Una Alternativa a Perro de Construcción)

Propósito: Mostrar las maneras en que se puede afectar la comunicación.

Tiempo: 40 minutos

Materiales: Suficientes juegos de formas idénticas para una muestra y para cada grupo. Se pueden hacer estos al tomar tres o cuatro hojas de papel y dibujar las formas en la hoja de arriba y cortar o doblar y partir las formas. Es mejor cuando puedes tener estas preparadas y colorearlas o usar algún método de hacer formas para que no tengan que conocer los nombres geométricos.
Juegos de 2 papelitos (o cinta) para cada equipo, sobre los cuales tienes escrito “ingeniero” y “supervisor”. Se usarán estos para marcar los espacios de reunión en el piso entre los grupos y la muestra.

Procedimiento:

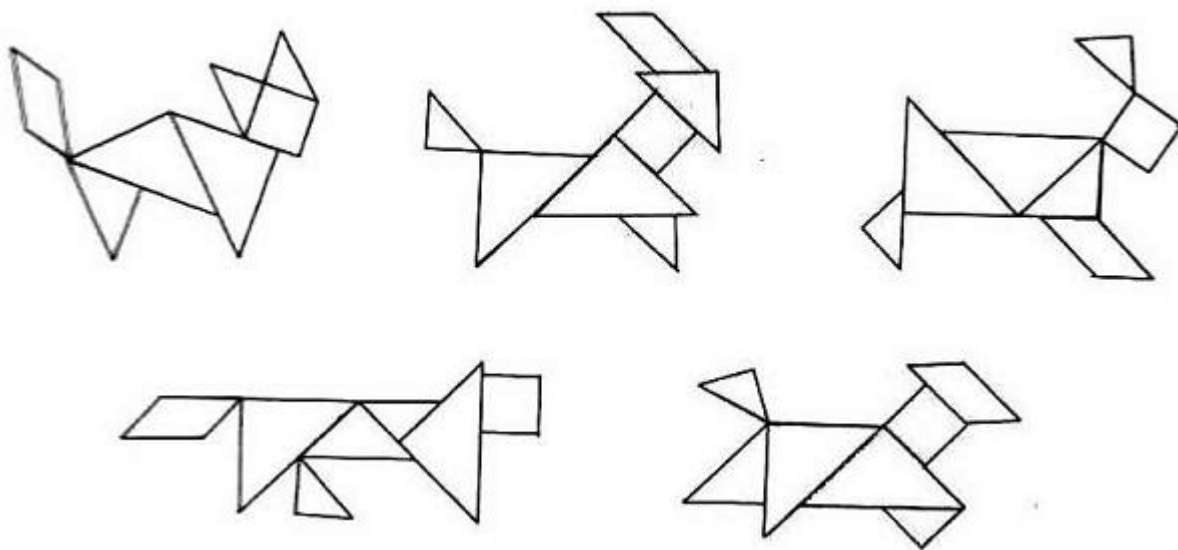
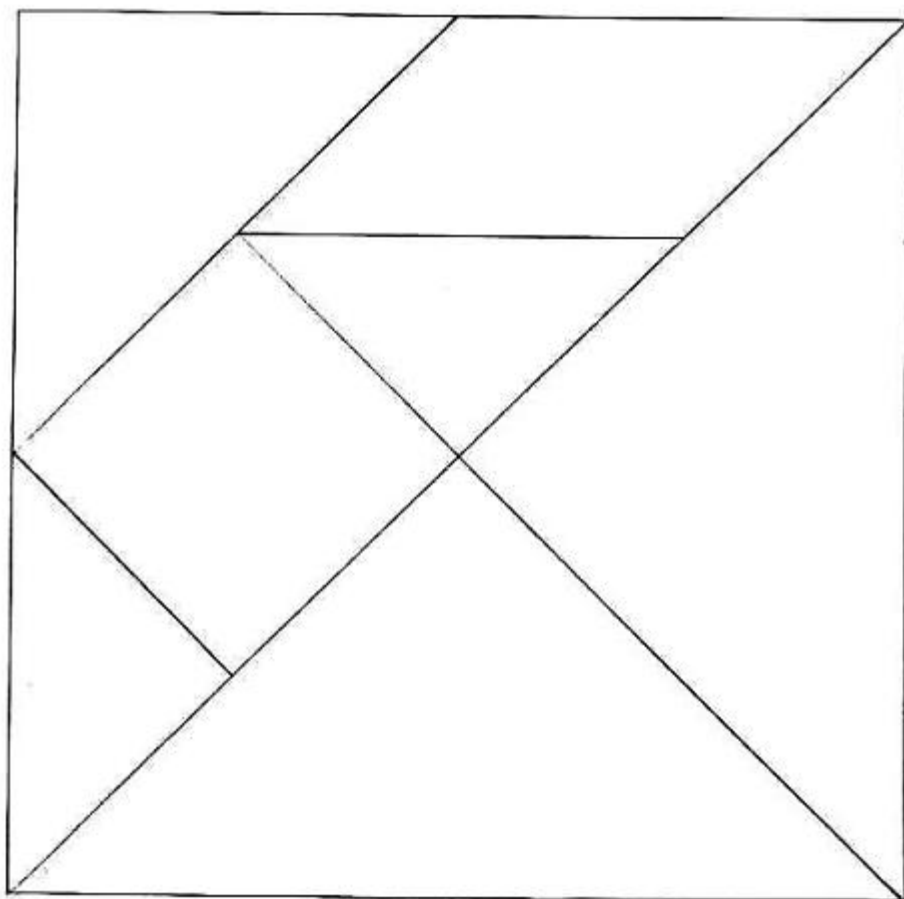
1. Divide a los participantes en equipos de cuatro personas. Cada equipo elegirá a una persona para ser el arquitecto, uno para ser el ingeniero, uno para ser el supervisor de construcción, y el otro para ser el albañil.
2. Dale a cada equipo un juego de formas, mientras otro facilitador usa todas las piezas para formar un “perro” de muestra sobre una mesa o el piso fuera de la vista de los grupos. Coloca los equipos a una distancia de la muestra y entre sí.
3. Explica que la tarea será crear una copia del diseño de muestra. Sin embargo, los arquitectos serán los únicos quienes podrán ver la muestra. Entonces el arquitecto describirá las piezas y como se forman al ingeniero. El ingeniero describirá las piezas y como se forman al supervisor de construcción y el supervisor de construcción lo describirá al albañil quien juntará las piezas. Sugiere que describan solo dos piezas a la vez.
4. Cuando los grupos estén satisfechos que han terminado, permíteles ver la muestra y si algún equipo ha copiado la mostrará bien.
5. Recoge los juegos y regresa al círculo para el procesamiento.

Procesamiento:

Nota:

Este ejercicio debería de revelar que entre menos personal y más distante somos de la gente y nuestras metas, más difícil es enfrentarse a la vida. Usa las siguientes preguntas para ayudar a sacar esto:

- ¿Cómo se afecta la comunicación cuando el individuo no puede ver la “imagen completa”?
- Este ejercicio construyó una jerarquía (una estructura de arriba hacia abajo) – solo una persona podía ver la “imagen completa” y todos los demás tuvieron que depender de la persona arriba de él. ¿Puede este tipo de estructura de papeles funcionar en una familia, en el trabajo, en la sociedad, en el gobierno?
- ¿Este ejercicio nos demuestra algo sobre los papeles en la familia o sobre relaciones?
- ¿Cómo percibimos nuestros empleos/cargas con relación a otros bajo este tipo de estructura?
¿Cuáles malos entendidos nos pueden llevar al resentimiento?



SÍMBOLOS DEL PODER

(Symbols of Power)

- Propósito:** Este es un ejercicio de reflexión y su intención es ayudar a los participantes a entenderse mejor, a través de la creación de símbolos y conceptos del poder que tengan significado para ellos.
- Tiempo:** 40 a 60 minutos, por lo menos. Puede llegar hasta 2 horas si no hay restricción de tiempo y dependiendo del número de participantes
- Materiales:**
1. Tres símbolos sencillos: triángulo, círculo, y cuadrado, dibujados con marcador oscuro sobre papel tamaño carta. Deberían ser lo suficientemente grandes para que se puedan ver cuando están pegados a la pared
 2. Marcador para cada participante (ten diferentes colores disponibles)
 3. Papel rotafolio o papel de envoltura color café para cada persona. Por lo menos un par de tijeras (se pueden conseguir tijeras de punta romana de plástico en jugueterías y papelerías)
 4. Cinta masking
 5. Pegamento blanco
- (Estos materiales son lo mínimo necesario, pero también puede ser útil lo siguiente: crayolas, papel de construcción de color, acuarelas y pinceles)

Procedimiento:

1. Coloca las tres hojas con los símbolos dibujados sobre tres paredes diferentes. (La colocación sobre paredes diferentes es importante, porque los participantes deben poder concentrarse sobre un solo símbolo sin que los otros les distraigan.)
2. Explica que los símbolos, como los que están colocados, pueden ser usados para descubrir y expresar el significado interior que los conceptos como el poder o amor tienen para cada individuo. Usaremos estos tres símbolos para evocar y expresar estos significados para nosotros. Cuando terminemos, cada persona habrá creado, de los materiales disponibles, un símbolo suyo para expresar algo que el poder le significa personalmente.
3. Reparte marcadores (de preferencia los participantes eligen sus propios colores) y papel grande entre los participantes, indicando donde hay otros materiales, (tijeras, cinta, etc.) invitándoles a usarlos si los necesitan. Tendrán que compartir algunos de los materiales, y esto se debe hacer en silencio.
4. Muestra los tres símbolos. Pide a los participantes que elijan uno de los símbolos (cuadrado, círculo, o triángulo) que les llame la atención en este momento y que lo miren en silencio mientras piensan o reflexionan sobre el tema del poder.

Explica que después de un periodo de reflexión, les llegará una imagen que expresará algo sobre el poder y que puede ser expresado creando algo – un dibujo, construcción – de los materiales disponibles. Cuando llegue tal imagen, deberían empezar a dibujar, pintar, construir un símbolo para expresarla.

Destaca que este no es un ejercicio sobre habilidad artística, y no deberían preocuparse por su talento artístico cuando estén creando su símbolo. El objetivo es expresar un concepto o sentimiento, no crear una obra de arte.

Se pueden mover cuando necesiten materiales y compartirlos, pero todo se debe hacer en silencio.

5. Permite alrededor de 20 minutos para que los participantes conciban y construyan sus símbolos, más tiempo si es posible. Avísales unos 5 minutos antes de terminar este periodo.
6. Regresa al círculo completo y pide que los participantes que presenten sus símbolos, explicando al grupo su significado.

Nota:

Este ejercicio que parece ser tan sencillo puede evocar conceptos e imágenes con mucho significado y poder sobre cualquier tema. Los símbolos creados por los participantes pueden tomar un significado considerable para sus creadores, y deberían poder guardar lo que crearon, si desean.

Si no es posible usar tijeras, demuestra como doblar y partir la hoja.

TEATRO DE CUENTOS DE HADAS

(Fairy Tale Theater)

- Propósito:** Conciencia de perspectivas y estereotipos; para practicar el pensar creativo.
- Tiempo:** 30-40 minutos, dependiendo el tamaño del grupo
- Materiales:** Copia del cuento La Vieja en el Bosque (Hansel y Gretel contado por la bruja)
Nombres de cuentos de hada muy conocidos o rimas infantiles en papelitos. Deben de ser cuentos con un “malo”, un personaje quien podría ser malinterpretado por la manera en que se cuenta el cuento.

Ejemplos:

- Madrastra o hermanastras malvadas en Cenicienta
- Duende malo en las Tres Cabras Bravas
- *Rumplestiltskin*
- Lobo en Caperucita Roja
- Araña en la Pequeña Muffet
- Gigante en Juanito y los Frijoles
- Lobo en Tres Cochinitos

Procedimiento:

1. Lee o cuenta el cuento La Vieja en el Bosque, ver p. D-164.
 - ¿Qué sentías sobre la bruja antes de escuchar este cuento?
 - Ahora que has escuchado la historia de la bruja, ¿cómo te sientes acerca de ella?
 - ¿Qué sentías sobre Hansel y Gretel antes de este cuento?
 - ¿Piensas algo diferente sobre Hansel y Gretel ahora?
 - ¿Alguna vez has visto alguna situación en tu propia vida de una manera pero cambiaste tu opinión después de escuchar el lado de la otra persona?
2. Divide a los participantes en grupos pequeños de cuatro o cinco. Cada grupo tomará un papelito y escribirá como el personaje malinterpretado relataría su lado de la historia desde su punto de vista (permite aproximadamente 10 minutos).
3. Regresa al círculo completo y pide a cada grupo compartir su versión revisada. Lo pueden leer, actuar o cantar, si así lo desean.

Procesamiento:

- ¿Se relaciona esto con la vida real?
- ¿Es difícil cambiar tu imagen?
- ¿Cómo me veo a mí mismo?
- ¿Cómo pienso que me ven los demás a mí?
- ¿Cómo quisiera que otros me vieran?

Nota:

Se pueden responder a las últimas tres preguntas por escrito, en privado.

La Vieja en el Bosque

La gente en la aldea dice que soy bruja. ¡Ni siquiera sé que es eso! Bueno, no hay nada que pueda hacer respecto a la opinión que tienen otros de mí. Vivo aquí en el bosque solita. Me cansé de que todos se rieran de mí y de los niños burlándose en la calle. Supongo que sí me veo un poco rara con mi nariz grande y barba picuda, pero yo no escogí verme así; simplemente es como soy. Nadie quiere conocerme por quien realmente soy.

La mayoría del tiempo es bastante tranquilo y quieto aquí en el bosque y no hay nadie quien me moleste. A veces, algunos niños de la aldea vienen hasta aquí solo para insultarme y ver adentro de mis ventanas. Me enoja y les grito para que se vayan. He oído que regresan con historias de cómo dije que les iba a matar. Bueno, quizás debería de controlar mi enojo mejor. Jamás haría algo tan feo. No entiendo como alguien podría tomarlos en serio.

Hasta hubo rumores sobre mí cuando unos niños entraron al bosque y nunca regresaron. Personalmente, pienso que querían dejar esta aldea e irse a un lugar más interesante. Pero, la gente dijo que yo les podía haber hecho algo, como cocinarlos en mi gran olla. ¡De veras! A veces la gente tiene imaginación muy creativa.

Luego, el otro día, esta pareja nueva, Hansel y Gretel llegaron. No eran muy listos para estar en el bosque. ¡Imagínate dejando un sendero de migajas para encontrar su regreso! ¿No saben que el bosque está lleno de pájaros y animales que buscan comida?

Me dieron lástima. Supongo que su nueva madrastra es muy mala y que los botó de la casa. Parecían tan perdidos y tenían tanto miedo, les tenía lástima y los invité a mi casa para darles algo de comer antes de mostrarles el camino a casa. ¡Caray, que groseros eran! Se pusieron como si me tuvieran miedo y hasta oí a Hansel decirle a su hermana que ¡estaba tratando de engordarlos para cocinarlos! Y esto después de que les había dado mis mejores galletas. Huyeron mientras fui por más leche. Si es que llegan a su casa, no me lo puedo imaginar los cuentos que contarán de mí ahora.

TERRITORIO

(Territory)

Propósito: Proporcionar una oportunidad para experimentar varios resultados de un conflicto, estos siendo, Perder/Perder; Ganar/Ganar; Ganar/Perder; Ganar/No-Perder; y Compromiso.

Tiempo: Aproximadamente 15 minutos

Materiales: Ninguno

Procedimiento:

1. Explica que este ejercicio se realizará en parejas. Con los participantes en parejas explicarás la tarea.
2. Pídeles contar por la mitad del número que hay en el grupo. Pídeles encontrar su número igual y pararse a su lado, no muy cerca de otra pareja.
3. Elegirán quien será la persona A y quien será la persona B.
4. Cada pareja visualizará una línea imaginaria entre sí.
5. Explica que la tarea para todas las personas A será convencer a su persona B que pase a su lado de la línea. La tarea para todas las personas B será convencer a su persona A que pase a su lado de la línea. Ambos trabajarán sus tareas al mismo tiempo. (Repite la explicación por lo menos dos veces.)
6. Menciona que tendrán dos minutos para hacerlo. Luego dales la orden de empezar.
7. Después de unos dos minutos, pídeles regresar al círculo y sentarse al lado de su pareja.
8. Cuando estén en el círculo, pide a una pareja mostrar que lo hicieron. Pregunta si otros hicieron algo parecido.
9. Repite paso #8 hasta que ninguna pareja tenga algo nuevo para mostrar.

Procesamiento:

- ¿Alguna pareja mostró un resultado Ganar/Ganar (es decir, ambos A y B completaron su tarea – ambos fueron a un lado y luego al otro o simplemente cambiaron de lugares)?
- ¿Alguna pareja mostró un resultado Perder/Perder, Ganar/Perder, Ganar/No-Perder (o a alguna persona no le importaba la tarea) o un Compromiso (estaban parados en los dos lados al mismo tiempo)?
- ¿Otro nombre para compromiso puede ser Justo/Justo, si ambos A y B se sienten bien sobre el resultado?
- ¿En la vida real, es sabio adoptar una actitud de No-Perder todo el tiempo (es decir, rendirse al otro siempre)?
- Si las instrucciones hubieran sido “Consigue que tu contrincante llegue a tu lado de la línea” o “Trae tu pareja a tu lado de la línea”, ¿los resultados hubieran sido diferentes?
- ¿Puede el uso de una palabra u otra afectar como nos conducimos en la vida real? ¿Puede esto dar el control de nuestras acciones a otro?

Nota:

También es posible pedir a las parejas formar una fila larga, parecida a “Peleas en Fila”. En muchos salones, esto pondría a las parejas muy de cerca y una pareja podría influir a otra.

Es buena idea pedir a los otros facilitadores que caminen por el salón para observar como las parejas están interactuando.

Los demás facilitadores pueden participar para unir los números, pero pueden perjudicar los resultados si no toman un papel bastante pasivo.

TODOS ABORDO

(All Aboard)

Propósito: Enseñar escuchar la “esencia” al fondo de una conversación. Ayudar a escuchar en un nivel más profundo que en la superficie de la conversación.

Tiempo: 30 a 45 minutos

Materiales: Un papelito marcado “Boleto” para cada equipo

Procedimiento:

1. Divide a los participantes en grupos de cuatro o cinco personas.
2. Reparte un “Boleto” a una persona de cada equipo.
3. La persona con el “Boleto” relatará una “historia sobre una experiencia positiva de su niñez” para su grupo.
4. La persona a su derecha expresa la “esencia” de la historia. Esta retroalimentación debería enfocarse en los sentimientos y significado de la historia, no simplemente en los hechos.
5. Si esta persona expresa la esencia satisfactoriamente para su narrador, dice, “Todos Abordo” y pasa el boleto a la persona a su derecha. La persona con el boleto ahora relata su historia de su niñez.
6. Si el narrador siente que no se captó la “esencia”, entonces la persona que sigue en el círculo intentará expresarla. El ejercicio continúa hasta que todos hayan relatado sus historias y los demás miembros del grupo entiendan su esencia.

Procesamiento:

Regresa el círculo grande y explora preguntas como:

- ¿Cómo te sentiste cuando otras personas entendieron la “esencia” de tu historia?
- ¿Sentiste que los demás miembros del grupo estaban “abordo” y entendieron tu historia?
- ¿Fue difícil expresar la esencia de la historia de otra persona?
- ¿Encontraste que pudiste escuchar a un nivel más profundo?

TRANSFORMANDO A NOSOTROS

(Transforming Ourselves)

Propósito: Presentar el concepto del Poder que Transforma a través de la experiencia y el proceso grupal.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Papel rotafolio y marcadores, papelitos para cada tarea. Copia las tareas que aparecen en la siguiente página y parte la hoja para cada grupo. Puede que quisieras escribir cada tarea en una hoja de papel rotafolio para ser distribuido al grupo que le corresponde.

Procedimiento:

1. El facilitador define, brevemente, las palabras Transformar (cambiar) y Poder (energía). Todos nosotros tenemos el poder de transformar a la gente o las situaciones. Algunas cosas son más difíciles de transformar que otras. Si intentamos transformar a otras personas, puede que resientan. La mejor manera para empezar con el Poder que Transforma es intentar transformarnos a nosotros mismos.
2. Divide a los participantes en seis grupos. No necesitas tener el mismo número de personas en cada grupo. Saca una copia de las tareas que aparecen en la siguiente página y dale a cada grupo un papelito con una de las tareas. Pide un voluntario para tomar notas y presentar el proyecto para cada grupo. Esta persona anotará las sugerencias, colocará el papel rotafolio y después leerá la tarea del grupo del papelito y las conclusiones. Cuando terminen, habrá seis hojas en la pared llenas de buenas ideas sobre cómo uno puede transformarse a sí mismo. Se pueden mantener las hojas puestas durante el taller.

Procesamiento:

- ¿Qué ideas obtuviste acerca de cómo transformarte a ti mismo?
- ¿Cómo se relaciona este ejercicio con la idea del Poder que Transforma?

Nota:

Si no alcanzan seis grupos con los participantes en el taller, elimina el grupo de Ideales.

IDEALES

Imagínate como la persona más maravillosa y cumplida que puedes ser.

Tu tarea: Escribe el título PUEDO SER: en tu hoja

La tarea de este grupo es enlistar algunas palabras que describan esta persona ideal.

HABLAR

Reconoce el poder de tu habla para ser negativo, como desdenes, mentiras y palabras abusivas; pero también reconoce el poder de tu habla para ser positivo.

Tu tarea: Escribe el título PUEDO DECIR: en tu hoja

Después, enlistar palabras que puedes decir que animan a otros y ayudan a desarrollar buenas relaciones personales.

CONDUCTA

¿Cómo podemos actuar hacia otros para consolarlos en su angustia o calmarlos cuando están enojados?

Tu tarea: Escribe el título PUEDO ACTUAR: en tu hoja

Después, enlistar ejemplos de buena conducta que puedes aplicar a tu vida cotidiana, o cualquier situación en la cual te encuentres.

USO DEL TIEMPO

Usa tu tiempo y energía en actividades que te construyan y no las que te destruyan.

Tu tarea: Escribe el título PUEDO USAR MI TIEMPO PARA: en tu hoja

Después, enlistar ejemplos del uso bueno y constructivo del tiempo.

ESFUERZO

Tienes una energía interior que se puede aplicar, con el poder de la mente, una fuerza constante para lograr una mejor dirección.

Tu tarea: Escribe el título PUEDO LOGRAR: en tu hoja

Después, enlistar ejemplos de metas sobre las cuales podrías trabajar para lograr, como podrías animar a otros a ayudar y como planeas superar dificultades.

PAZ

Mantén tu mente tranquila y libre de deseos frenéticos, para poder llegar a tu fuerza interior.

Tu tarea: Escribe el título PUEDO SER PACÍFICO: en tu hoja

Después, enlistar maneras para lograr la paz interna.

TRES PREGUNTAS SOBRE LA OPRESIÓN

(Three Questions on Oppression)

Propósito: Hacer la opresión real y tangible. Ayudar a cada persona a ver su pasado en cada papel para llegar a la liberación.

Tiempo: 40 a 60 minutos

Materiales: Las tres preguntas sobre la opresión escritas en papel rotafolio

Procedimiento:

1. Explica que en este ejercicio compartiremos en grupos pequeños y divide a los participantes en grupos de tres personas.
2. Diles a los participantes que tendrán que considerar tres preguntas sobre la opresión. Luego define la opresión como “el ejercicio injusto o cruel de autoridad o poder. Nombra a algunos opresores (Hitler, Stalin), pero, después explica que a veces la gente considerada bastante aceptable por la sociedad en posiciones de autoridad o de poder pueden ser opresores. La opresión de niños por adultos es muy común, sin importancia de género, color, o raza. Puede ser una figura de cuidado, un maestro, un consejero religioso – hasta un niño más grande en la misma escuela o vecindario – quien ejerce el poder o controla a un niño en una manera injusta o cruel.

Preguntas:

- ¿Cuándo he sido oprimido?
- ¿Cuándo oprimí a otra persona?
- ¿Cuándo enfrenté y reté la opresión?

3. Anima a los participantes a recordar su primera memoria de la niñez. (Llegando al recuerdo con el efecto más profundo.)
4. Cada persona contestará cada pregunta dentro de su grupo. Da tres minutos para cada persona para contestar cada pregunta. Luego, pasa al segundo y después al tercero.
5. Regresan los participantes al círculo para el procesamiento.

Procesamiento:

- ¿Alguien quisiera compartir sus sentimientos u observaciones durante el proceso del compartir?
- ¿Encontraron que vieron algunas experiencias de manera diferente cuando se les pidió compartir una vez que fuiste oprimido? ¿No habías pensado en la experiencia como una de opresión antes?
- ¿Cuál es la relación entre los estereotipos y la opresión?

VAMOS A NADAR

(Let's Go Swimming)

PROBADORES, EMPRENDEDORES Y BRINCADORES

Propósito: Demostrar como damos estereotipos a otros. Reconocer como damos estereotipos a nosotros mismos. Ayudarnos a ver como creamos rigidez en nuestra percepción de otros y como la podemos disolver.

Tiempo: 60-90 minutos

Materiales: Papel y lápiz para cada grupo; sillas para todos y espacio para tres grupos pequeños

Procedimiento:

1. El facilitador explica como vemos la vida, la gente tiende a caer en uno de tres grupos, los cuales pueden ser ilustrados viendo como entran a un lago de agua fría para nadar:
 - a. Las personas del primer grupo, llamado Brincadores, suben a la plataforma y brincan al agua.
 - b. Los del segundo grupo, llamado Emprendedores, caminan con fuerza y valor desde la orilla del agua.
 - c. Las personas del tercer grupo, llamado Probadores, primero prueban el agua con los dedos y poco a poco entran al agua.
2. Después, el facilitador designa un rincón del salón para cada uno de los tres grupos y pide a los participantes que todos los que se consideren como Brincadores que se unan en un rincón; los que se consideren Emprendedores que se unan en otro; y los que se consideren Probadores que se unan en el tercer rincón.
3. Reparte papel y lápiz a cada grupo. Explica que tendrán que elaborar cuatro listas, entonces deberían de poner etiqueta a cada lista. (Ilustra lo que quieres decir con "poner etiqueta".) Pide que se contesten las siguientes preguntas, en la manera de una lluvia de ideas:
 - a. ¿Cómo describe tu grupo a los otros grupos? (Ponle etiqueta a la lista)
 - b. ¿Cómo se describe tu grupo a sí mismo? (Ponle etiqueta a la lista)
 - c. ¿Qué piensa tu grupo de cómo se describirían los demás grupos? (Ponle etiqueta a la lista)
 - d. ¿Qué piensa tu grupo de cómo sería descrito por los otros grupos? (Ponle etiqueta a la lista)
4. Pide a cada grupo que anuncien sus respuestas a las preguntas a) y b), y comparen las respuestas.
5. Pide a cada grupo que anuncien sus respuestas a las preguntas c) y d), y comparen estas respuestas.
6. Da 5 minutos para que los grupos platiquen sobre qué tan acertadas, o no, fueron sus percepciones y cuáles eran las actitudes de su parte que podían ser las razones para los estereotipos que pusieron a los otros grupos. Pregunta si desean reevaluar algunos de estos estereotipos, y si es el caso, como.
7. Regresa al grupo completo y procesa el ejercicio. Es importante llevar a los participantes a un nivel más profundo de conciencia sobre ellos mismos y sobre los asuntos que han surgido. Primero, ayúdales a ventilar los sentimientos fuertes que el ejercicio pudo haber evocado. Después, ayúdales a procesar el ejercicio con las siguientes preguntas:

Procesamiento:

- ¿Qué sintieron al oír las descripciones de tu grupo hechas por otros grupos?
- Cuando reevaluaron sus posiciones, ¿cambiaron sus opiniones? ¿Cómo? ¿Por qué?
- ¿Cómo afectan al auto-estima los estereotipos?
- ¿Qué tipo de estereotipos se ponen en familias (o relaciones) que bloquean la comunicación?
- ¿Cómo podemos contrarrestar el hábito de los estereotipos en familias, en comunidades, en la cárcel?
- ¿Cuáles de las guías del Poder que Transforma son de ayuda al contrarrestar los estereotipos – en nosotros? ¿En otros?

AVISO

Este ejercicio es capaz de generar mucho enojo. Por lo tanto, toma mucho cuidado de no dejar a los participantes en un estado de enojo. Para asegurar que hay suficiente cierre en este ejercicio, la primera cosa es asegurar que se termine. Si no hay tiempo para terminarlo, ¡no lo empieces! Segundo, si se generan enojos, el equipo debería informar al grupo que es bueno tener algo de “materia prima” sobre que trabajar. La gente cambia en la ronda final, y es algo muy gratificante ver los cambios en uno mismo y en otros.

Algunos facilitadores prefieren manejar este ejercicio en una manera más ligera, invitando a los participantes a tomar los papeles de cada grupo. Luego, regresa a su propósito más serio a través de las preguntas durante el procesamiento.

VARIACIÓN DE ESCALERAS – IRA

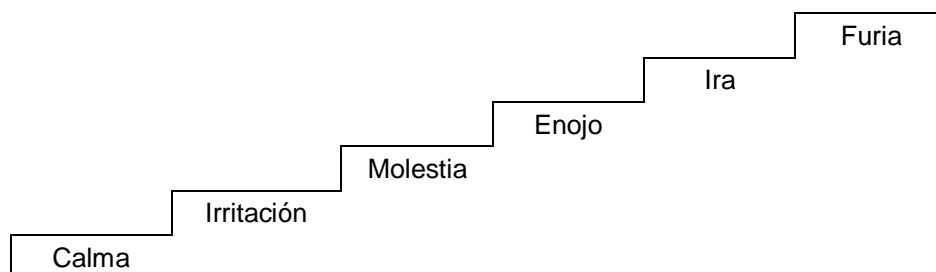
(Escalator Variation - Anger)

Propósito: Desarrollar un entendimiento de las etapas de la ira y para desarrollar métodos para disminuirla.

Tiempo: 45 minutos

Materiales: Papel rotafolio, tres marcadores de colores distintos, lápices, Hoja Suelta: Hoja de Trabajo - Etapas de la Ira.

Dibuja la gráfica de las 6 etapas:



Procedimiento:

1. Pide otras palabras para cada escalón (Ej. “frustración, “disgusto”)
2. Sugiere una historia de un conflicto que sube. Ver Escalones para una sugerencia, o, realiza una lluvia de ideas para dejar que el grupo saque historias, y aplica “votando con valores” para elegir una historia rápidamente (ver abajo*). Enfatiza que esto no debe de ser un evento real. Si grupo esté preparado, y si hay tiempo, pueden actuarla.
3. Da nombres a las dos personas en la historia (escribe sus nombres en colores distintos). ¿Cuál es su relación (familia, jefe/empleador, amigos, etc.)? ¿Qué están haciendo en la etapa de “calma”? ¿Dónde están?
4. Luego, para cada escalón, pide al grupo:
 - ¿Qué hace uno que molesta al otro? Con el color para tal persona, escríbelo debajo de “molestia”.
 - ¿Cuál es la respuesta del otro? (Si sube el conflicto, escríbelo debajo de “irritación”)
5. Continúa por todos los escalones hasta que uno o ambos personajes estén en “furia”. Luego, explica que, aunque a veces se pasen escalones subiendo o bajando, veremos cómo disminuir esta situación un escalón a la vez.
 - Para cada escalón, pregunta que podía haber hecho cada persona para bajar el conflicto en lugar de subirlo. Escribe la respuesta para cada uno en su color arriba de la gráfica.
 - Después, pregunta que podría hacer un tercero o amigo en esta etapa. Escribe las respuestas con un tercer color. Sigue así para todos los escalones.
6. Después, reparte la Hoja Suelta: Etapas de la Ira. Pide a los participantes que piensen sobre un tiempo cuando estuvieron en una situación donde la ira subió. Luego, pídeles usar la escalera para mostrar que sucedió para subir la ira y en qué puntos alguien pudo haber bajado la ira. Dale diez minutos para trabajar sobre esto solos. Al terminar, sugiere que quizás quieran llevar las hojas para continuarlas en su propio tiempo. Después, pregunta si alguien tuvo alguna idea sobre sus propias etapas que no fue compartida en la historia del conflicto anterior.

* Votando con Valores: Cuando el grupo haya terminado una lluvia de ideas y haya varias historias posibles, permite a los participantes votar por la historia que quieran usar. Apunta cada historia en una lista, pidiendo votos sobre si los participantes quieren ver la historia elegida. ENFATIZA QUE PUEDEN VOTAR LAS VECES QUE QUIERAN, escogiendo varias historias que quieran analizar. Probablemente verás un sentido claro de los favoritos y es menos probable que sientan que sus elecciones fueron ignoradas.

Procesamiento:

- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma fueron de ayuda en cada etapa de la ira?

HOJA DE TRABAJO - LAS ETAPAS DE LA IRA

Para cada etapa, piensa en por lo menos 3 cosas que experimentes regularmente que prenden esta emoción.

Luego, piensa en cosas que puedas hacer para resolver o bajar cada escalón.

ETAPA DE LA IRA

RESOLUCIÓN O DISMINUCIÓN

IRRITACIÓN

a. _____

a. _____

b. _____

b. _____

c. _____

c. _____

MOLESTIA

a. _____

a. _____

b. _____

b. _____

c. _____

c. _____

ENOJO

a. _____

a. _____

b. _____

b. _____

c. _____

c. _____

IRA

a. _____

a. _____

b. _____

b. _____

c. _____

c. _____

FURIA

a. _____

a. _____

b. _____

b. _____

c. _____

c. _____

VARIACIÓN DE ESCALERAS – MIEDO

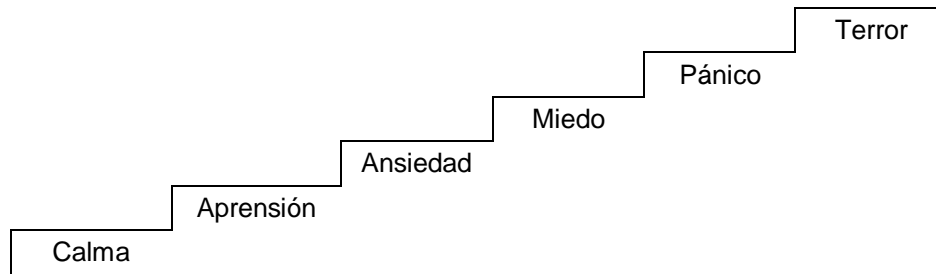
(Escalator Variation - Fear)

Propósito: Desarrollar un entendimiento de las etapas del miedo y para desarrollar métodos para disminuirlo; para tener una buena idea del camino hacia el miedo y los posibles pasos (pueden haber varios para cada nivel) que podrían ser aplicados para aliviar las tensiones que sin estos aumentarían.

Tiempo: 30 minutos

Materiales: Papel rotafolio, marcadores, lápices, Hoja Suelta: Hoja de Trabajo de las Etapas del Miedo

Dibuja la gráfica de las 6 etapas:



Procedimiento:

1. Realiza una lluvia de ideas sobre donde sube el miedo, o utiliza las sugerencias abajo. Escribe los incidentes arriba de cada escalón mientras avanza la progresión, con el nivel de emoción correspondiente escrito debajo de tal escalón.
2. Realiza una lluvia de ideas para cada escalón sobre cuales medidas la persona podía haber utilizado para manejar más efectivamente los diferentes niveles del miedo.
3. Reparte la Hoja Suelta: Hoja de Trabajo de las Etapas del Miedo. Dale diez minutos para trabajar sobre esto solos. Al terminar, sugiere que quizás quieran llevar las hojas para continuarlas en su propio tiempo.
4. Regresa al grupo completo y pídeles compartir sus ideas de la hoja suelta.

Procesamiento:

- ¿Te sorprendiste al aprender nuevas maneras para el manejo del miedo?
- ¿Cuáles guías del Poder que Transforma pueden ayudar con el manejo del miedo?

Historia de Muestra para Escalones del Miedo: Una Madre Soltera con Niños Jóvenes

Sandra escucha murmullos sobre el desempeño de una colega en el trabajo. Se acerca, distraída de su trabajo, y escucha insultos sobre ella misma. Le da pena y se pone aprensiva.

Durante el transcurso de unas semanas, su colega la critica abiertamente sobre la manera en que realiza su trabajo. Se pone ansiosa y a veces olvida algunos detalles de sus tareas.

El siguiente día de pago, su supervisor la llama y le dice que puede perder su empleo si no mejora su desempeño, le da miedo. Empieza a cometer errores.

Antes del siguiente día de pago, recibe notificación de su terminación. Como madre soltera con dos jóvenes en casa que no son suficientemente grandes para trabajar pero que exigen ropa cara y otras cosas que tienen sus amigos, entra al pánico.

Pasan semanas y aún no ha encontrado trabajo. Está cansada y desanimada de los constantes rechazos. Los niños se retractan y hablan en secreto, y a menudo contesta el teléfono y la otra parte cuelga. Un día, mientras acomodaba la ropa de sus niños, descubre una bolsa con más de \$300 dólares adentro. Una ola de terror le llega.

HOJA DE TRABAJO - LAS ETAPAS DEL MIEDO

Para cada etapa, piensa en por lo menos 3 cosas que se experimentan regularmente que activan esta emoción.

Luego, piensa en cosas que puedas hacer para resolver o bajar cada escalón.

ETAPA DEL MIEDO

RESOLUCIÓN O DISMINUCIÓN

APRENSIÓN

- a. _____
- b. _____
- c. _____

- a. _____
- b. _____
- c. _____

ANSIEDAD

- a. _____
- b. _____
- c. _____

- a. _____
- b. _____
- c. _____

MIEDO

- a. _____
- b. _____
- c. _____

- a. _____
- b. _____
- c. _____

PÁNICO

- a. _____
- b. _____
- c. _____

- a. _____
- b. _____
- c. _____

TERROR

- a. _____
- b. _____
- c. _____

- a. _____
- b. _____
- c. _____

SECCIÓN E

SOCIODRAMAS

La Arena del Boxeo

Sociodramas

Variaciones sobre el Tema

ARENA DE BOXEO

Una Nueva Manera para Hacer Sociodramas

Propósito: Una técnica para sociodramas creado por *LEAP*, un programa del PAV basado en Londres, Inglaterra, que proporciona un ambiente estructurado y seguro para experimentar con respuestas alternativas a situaciones potencialmente violentas. El título dicta la estructura básica: la arena, las rondas, el árbitro, y los entrenadores en las esquinas.

Tiempo: Por lo menos 60 minutos

Materiales: Etiquetas o cinta masking para los actores: los boxeadores, entrenadores y árbitro; otros accesorios necesarios según la escena

Procedimiento:

1. **Introducción:** Explica el propósito de la arena del boxeo. En los talleres del PAV, sus usos principales son para el desarrollo de habilidades (asertividad, comunicación) y para ofrecerles a los participantes una experiencia de resolución de conflicto en acción. Da una oportunidad real para ir más despacio, ver con más claridad, explorar alternativas, experimentar diferentes opciones, y dar y recibir apoyo del grupo. También da a los demás participantes la oportunidad de integrarse como monitores y entrenadores, y no simplemente como espectadores.
2. **La Escena:** El grupo completo decide cual será la situación que probarán los actores. Una manera de hacer esto es con una lluvia de ideas seguida por votación sin límites: todos pueden votar las veces que quieran y la escena con mayor número de votos gana. En la escena de ejemplo aquí, se acusa a una persona de robar el radio de otro.
3. **El Reparto:**
 - a) **Los Actores:** Pide voluntarios para tomar ambos papeles. Da a los personajes nombres melodramáticos (pero no apodos) y escribe estos en las etiquetas para distinguir entre personaje y persona. En este caso, “Juan Grande” acusará a “Héctor Humilde” de haberle robado su radio. Juan Grande será el agresor y Héctor Humilde intentará mantenerse y tratar de calmar la situación.
 - b) **Los Entrenadores:** Ambos personajes tendrán dos entrenadores, quienes darán ideas y ayudarán a los personajes entre las rondas. Cada personaje tiene tiempo antes de empezar para prepararse con sus entrenadores. Se pueden nombrar a otros miembros del grupo como monitores para dar retroalimentación al final del sociodrama sobre la efectividad del entrenamiento.
 - c) **El Árbitro:** El facilitador tomará este papel, y pondrá la escena, designará las esquinas, y explicará y hará cumplir las reglas. Las reglas son:
 1. No se permite nada de contacto físico. Los personajes deben mantenerse a una distancia
 2. El árbitro puede “congelar” la escena si llega a ser muy emotiva. Los personajes deben pararse y el árbitro puede mencionar las reglas, o enviarlos a sus esquinas
 3. Los personajes pueden parar la acción cuando gusten diciendo “tiempo”.

4. La Primera Ronda:

El sociodrama empieza con los dos personajes mirándose mientras entran en la arena. Juan Grande dice a Héctor Humilde que sabe que Héctor ha tomado su radio y quiere que se lo regrese. Héctor Humilde responde diciendo que no sabe nada del asunto. Las emociones se calientan. Después de dos o tres minutos, el árbitro termina la ronda. Se debería parar la acción cuando haya suficiente material para los entrenadores, o cuando cualquiera de los personajes requiera apoyo. El Terminar la ronda depende del juicio y no del reloj.

En su esquina, los entrenadores de Héctor Humilde sugieren como resolver el problema. Los entrenadores de Juan Grande le animan para seguir con la presión. La siguiente ronda empieza cuando el árbitro siente que los entrenadores han tenido suficiente tiempo. Entre rondas, a la consulta de los jugadores, el árbitro puede decidir poner para la siguiente escena una hora, o un día, más tarde, o cambiar el lugar. El árbitro da una llamada de 30 segundos antes de iniciar la siguiente ronda.

5. La Segunda Ronda:

En la segunda ronda, Héctor Humilde pide platicar con Juan Grande sobre el radio extraviado y tener ideas sobre qué hacer al respecto. Juan Grande no quiere hablar; quiere su radio y si no se le regresa, habrá problemas. Héctor Humilde intenta ser comprensivo sobre la pérdida. Juan Grande continúa acusando a Héctor Humilde y el sociodrama no va a ninguna parte. El árbitro termina la ronda.

6. La Tercera Ronda:

La tercera ronda empieza sin ningún avance significativo. Los entrenadores de Héctor Humilde no han podido darle ideas nuevas. Héctor Humilde mantiene la calma, pero la disputa parece estar un punto muerto. Sin embargo, se le ocurre de repente donde había visto el radio. "Era el radio de Beto cuando llegue a esta estancia. Si recuerdo bien, ¡tú lo robaste para empezar!" Juan Grande abre la boca, pero no puede pensar en nada que decir. Toma el reto de buen humor y toma la mano de Héctor Humilde.

Procesamiento:

- Empieza el procesamiento sacando a los participantes de sus personajes, con cuidado, quitando sus etiquetas y regresándoles a sus seres reales.
- Platica el sociodrama con el grupo completo, enfocando los elementos de la acción que subieron o disminuyeron el conflicto. Un participante notó que el final hubiera sido diferente si la acusación no hubiera sido válida. También notaron que la oferta de Héctor Humilde para platicar el problema mostró interés real y comprensivo.

Nota:

La estructura de la arena de boxeo ha demostrado su valor al trabajar con una variedad de grupos en diferentes ámbitos.

SOCIODRAMAS

Variaciones sobre el Tema

Los sociodramas son una herramienta fuerte y son centrales a los talleres de PAV.

El Manual Básico tiene una sección completa sobre Sociodramas. Usamos estos métodos en este taller, pero no se repite el material aquí. Los siguientes métodos son sugeridos, para ser usados como sea apropiado, quizás para dar variedad al taller, o porque una situación específica lo pide.

Sin embargo, ten cuidado con la dirección... estos métodos a veces pueden llevarse a una profundidad no esperada y asegúrate que conoces bien los procesos como el de relevar a los participantes (sacar a una persona de su personaje y ayudarlo a reflexionar sobre las similitudes, diferencias y aprendizajes que el personaje le ha dado), y el procesamiento cuidadoso como grupo para reconocer cualquier emoción o sensibilidad fuerte que pueda haber surgido.

RELEVANDO:

Relevar es esencial, especialmente si alguien ha tomado un papel en el cual han invertido bastante energía. Puede ser sencillo (Ej. quitar la etiqueta), pero en muchos casos, es una oportunidad para obtener aprendizaje significativo de la experiencia. También, no subestimes el poder de estar metido en el personaje, aun cuando el actor no ha mostrado esto de ser el caso.

También debes de asegurar que el grupo no haga referencia a la gente por el nombre de su personaje después del sociodrama. Una manera para lograr esto es crear un 'portal' del sociodrama hacia el taller.

- Pregunta a la persona si está lista para pasar por el portal y dejar su papel atrás.
- Quita su etiqueta y pégala a la silla, diciendo, "Ya no soy... (nombre del personaje), soy... (nombre real)".
- Para disociarse del papel más aun, pide al actor ponerse enfrente de la silla vacía y, como su **ser real**, dar algún consejo o comentario al personaje como si fuera el personaje que está sentado en la silla todavía.

Entrevistas de los Facilitadores

- ¿Cómo se sintió ser ... ?
- ¿Cómo eres tu parecido a ... ?
- ¿Cómo eres diferente a ... ?
- Con tu experiencia y sabiduría, ¿qué podrías ofrecer a este personaje para avanzar?
- Agradece al actor por todo lo que compartió y enseñó al grupo.
- Agradece al grupo por compartir su sabiduría.

LAS ACCIONES SON MÁS FUERTES QUE LAS PALABRAS . . . VARIACIONES A SOCIODRAMAS

Escultura del Pensamiento

Propósito: Explorar lo que alguien está pensando (por ejemplo, una persona a quien se le ofrece droga).

Coloca una silla vacía adelante del grupo. Defínela como la persona en la situación descrita. Los participantes vienen, se sientan en la silla vacía y ofrecen lo que podría estar pasando por la cabeza de tal persona. Consigue diferentes puntos de vista. Luego, inicia el diálogo. O juega con él. Pon personas con ideas de "hacer" a un lado y las con ideas "no hacer" al otro. Pídeles gritar todos al mismo tiempo. Esto puede ser bastante efectivo cuando está hecho alrededor un personaje importante en el sociodrama (quizás un recluso quien va a casa por la primera vez).

Otra variación es ser una persona en relación al personaje quien esté tratando de ofrecer apoyo o consejos y pídeles hacer una segunda ronda, repitiendo la declaración o sentimiento de sus personajes, luego sentados en una silla al lado del personaje para ofrecer tal consejo/declaración de empatía.

Confrontación en Tercios

- Hecho en grupos de tres: alguien para confrontar, alguien quien será confrontado y un observador.
- El confrontador confronta el confrontado con algún problema que el confrontador quiere que sea corregido.
- El confrontado responde.
- Permite tres minutos, luego pide al observador comentar sobre lo que sucedió y la conducta de cada parte.
- El confrontador y el confrontado cambian de papeles y se repite; el observador comenta nuevamente. Regresa al grupo completo para procesar.

Escucha

Divide a los participantes en parejas. Después, aplica la siguiente secuencia, siempre permitiendo 30 segundos de silencio para reflexión al principio de cada segmento. Dale 30 segundos para pensar sobre lo que escucharon y que dijeron, luego, por turnos, lo refleja de regreso a su pareja. Después, solicita comentarios del grupo completo (en sus lugares).

1. Cuenta una historia por un minuto, una palabra a la vez, alternando la palabra entre sí. La historia debería tener un principio, un medio y un final. Se para la acción. Mientras estén en parejas, reflexionan sobre el ejercicio - ¿quién pudo terminar? ¿Cómo les fue? ¿Fácil? ¿Difícil? ¿Por qué era un reto? ¿Qué tiene que ver con la escucha? ¿La facilitación?
2. Ambos hablan al mismo tiempo – sin pausas. Usa un tema sencillo no-amenazante, Ej. que hice de camino al taller hoy. Un minuto luego para la acción. Toma turno para reflejar a tu pareja lo que escuchaste de lo que dijo. Discute brevemente con el grupo completo.
3. Hablando por turnos; el escuchador pondrá una “cara de piedra” (nada de comunicación no-verbal pero mantiene el contacto visual). Un tema como “algo que me da gran placer es . . .” Un minuto. Para la acción. Cambian los papeles. Luego, procesa con el grupo completo.
 - ¿De qué te diste cuenta?
 - ¿Cómo te sentiste cuando alguien no estaba respondiendo?
 - ¿Por qué eso fue importante para ti?
 - ¿Cómo se sintió al no responder?
 - ¿Qué tan bien escuchaste?
 - ¿Qué tiene que ver esto con la escucha?
4. Habla con un tema verdadero y sigue las reglas de la escucha reflexiva, Ej. “Una experiencia de soledad cuando...” “o algo sobre el tema del taller. Tres minutos. Reflexiona. Cambia. Procesa la experiencia, no el contenido de lo que fue compartido.
5. Puedes realizar una lluvia de ideas sobre los atributos de la escucha efectiva.

Silla Abierta

Permite hasta tres personas para tomar el mismo papel simultáneamente.

Coloca una silla para cada personaje en el sociodrama (por lo menos dos sillas) de frente, o en círculo. Pon los nombres de los personajes en las sillas (con masking). Asigna tres voluntarios a cada silla, los tres se paran atrás de la silla. Cualquier persona puede hablar por su personaje. (Sus declaraciones no tienen que ser consistentes.) Permite un tiempo máximo de cinco minutos para la actuación, al menos que sea incómodo o si se llega a una resolución.

O

El grupo completo crea los personajes, con etiquetas pegadas a las sillas, luego, permite a voluntarios pasar y sentarse en las sillas por el tiempo que sientan que tienen algo que agregar.

Relevar al grupo completo.

Continuos

Continuo sobre la Experiencia

Esta es una buena manera para encontrar el rango de la experiencia del grupo. Define a un lado del salón como “1 (Tengo mucha experiencia...)” y el otro lado como “10 (No tengo nada de experiencia)”.

Continuo de Opiniones

El facilitador hace una declaración que refleje dos opiniones opuestas fuertes, Ej. “Nadie debería tomar drogas nunca porque son malas” a “las drogas tienen un lugar útil en nuestra sociedad” (mantén las declaraciones sencillas y no ambiguas). Pide a los participantes pararse en alguna parte de la línea donde piensen que se representa a ellos mismos o a alguien a quien quisieran entender mejor. Pídeles colocarse donde piensen que pertenecen en el continuo para cualquier categoría (por ejemplo, el uso de la droga y cultura).

Procesamiento:

- Primero hablan con su vecino, para tener un sentir de sus similitudes.
- Pide a grupitos decir algo que represente su elección con el grupo completo escuchando. Luego, pregunta a alguien de un lugar distinto. Una manera para hacer esto es romper el grupo por en medio y después mover la media línea para estar al lado de la otra para que los que están en medio estén hablando con los extremos. Esto asegura un buen contraste, o puede que quieras ponerlos en parejas que podrían beneficiarse de hablar juntos.
- Regresa al grupo completo al círculo para reflexionar sobre los aprendizajes (si se “llevó a alguna parte”).

Continuo sobre la Ola Grande:

En lugar de usar del “1” al “10” arriba, describe una ola enorme viniendo hacia la costa. Describe el espacio en el salón como un día soleado en la playa y pide un voluntario para ponerse en el lugar donde estaría en una lancha que va saliendo del agua (un lado), surfeando sobre el agua, nadando, caminando en el agua, caminando por la playa, tomando sol, tomando un picnic en la arena o pasto, caminando por una colina atrás de la playa, en el bosque arriba de una colina, sentado en una colina viendo el paisaje o en un campo más allá de la colina (otro lado).

Después, diles que de repente viene una ola enorme. Pídeles describir como se ve la ola desde donde están en sus posiciones - ¿qué les sucede? Haz una analogía con el tema elegido, Ej. el tema del taller u otro tema importante. Pídeles ponerse en el lugar (en esta misma posición) con relación a tal tema (Ej. “¿cómo se siente casi ‘ahogarse’ en una situación de conflicto inter-cultural?”). Pueden ser si mismos o pueden tomar el papel de alguien a quien quisieran entender mejor. Si hay demasiados juntos, muévelos un poco; pídeles llenar los huecos. Pídeles describirse y luego hablar con alguien parado en otro lugar.

Procesa los aprendizajes en grupo completo.

Variaciones Adicionales

1. **Alter Ego:** En una actuación abierta para el grupo, cada participante tiene alguien atrás de él, quien dice lo que el participante puede estar pensando o sintiendo, pero que no diría en voz alta. Esta técnica es particularmente útil cuando el personaje se queda ‘atorado’.
2. **Para antes de la Solución:** Este da a todos la oportunidad de trabajar juntos para lograr la mejor solución posible, a través de una lluvia de ideas o una decisión por grupo. Después, actúa la solución de nuevo.
 - Puedes tomar los dos personajes principales, solicita sugerencias del grupo sobre como buscar una resolución, luego, divide a los participantes en parejas y que tomen los dos papeles para probar posibles soluciones. Puede que algunos quisieran actuarlas para el grupo completo.

3. Pide a los participantes desarrollar y modelar alguna manera en que un personaje específico podría ser capaz de hablar con otro dentro de una situación delicada o que esté atascado en una sociodrama. Permite al personaje principal verlo de lado y luego eligen la que les parezca mejor y la intentan.
4. **Papeles Invertidos:** Haz el sociodrama dos veces, invirtiendo los papeles, con instrucciones cuidadosas de que la inversión de papeles no debe ser de burla, sino una oportunidad real para experimentar el otro punto de vista.
5. **Actuación Modelada:** El equipo o los participantes interesados actúan un sociodrama preparado para destacar un aspecto que se considere importante.
6. **Variación sobre “Peleas en Fila”:** Pide al grupo completo crear el personaje del contrincante y luego actuarlo. Esto puede llevar a un ejercicio grande para el grupo y a profundizar la experiencia. Estar todos más enfocados y actuando los papeles todos al mismo tiempo ayuda a superar la timidez.

Nota:

También ver *Esculturas*, Sección D

SECCIÓN F

PLÁTICAS Y

EXPLICACIONES

Charla de Apertura
Puntos Sugeridos para Cubrir

Comunicación

Empatía

Estereotipos

Haciéndonos Amigos con el Conflicto

Ira

Ira, Miedo y Toma de Postura

Miedo

Perdón

Perdón - Quitando los Obstáculos al Perdón

Poder

CHARLA DE APERTURA

(Opening Statement)

Puntos sugeridos para cubrir

- El Taller del Segundo Nivel (Avanzado) se construye sobre la base del Taller Básico y se profundiza más. Tiene otro sentido del tiempo. Queremos usar más tiempo con las cosas que son importantes para el grupo.
- Estaremos perfeccionando las habilidades desarrolladas en el Taller Básico y aprendiendo habilidades nuevas para agregar a ellas. Algunas de estas habilidades serán sobre cómo nos relacionamos con la gente, como nos comunicamos, como trabajamos con otros. Construiremos sobre el respeto y el cariño.
- Otras habilidades se enfocarán sobre lo que sucede dentro de nosotros mismos: cómo podemos liberarnos para estar abiertos a posibilidades creativas y transformativas.
- Veremos un área problemática que parezca ser importante para todo el grupo, algo que impida la resolución del conflicto.
- El conflicto tiene sus raíces en nuestras percepciones, actitudes y expectativas de personas y eventos. Podemos aprender sobre la conducta humana de nuestra propia conducta; para poder disminuir el conflicto al comunicarse y cooperar mejor uno con otro, podemos elegir hacer cambios en nuestras percepciones, actitudes y expectativas.
- Para recordar a los participantes de las reglas del PAV, las cuales se acuerdan del Taller Básico, son:
 - 1) Afirmar uno a otro.
 - 2) Dar espacio a otros. Todos deben participar en los diálogos, pero nadie debería monopolizarlos.
 - 3) Muestra de respeto al escuchar a todos; sin interrumpir.
 - 4) Hablamos bien de nosotros y de los demás.
 - 5) Todo lo que sucede dentro del taller es confidencial. No se repite nada de lo que se dice aquí.
 - 6) Voluntariarse a sí mismo; no ofrecemos a otros. Tanto en la manera que decimos las cosas como en lo que hacemos, usamos Declaraciones-Yo.
 - 7) Todos tenemos el derecho a pasar.
- Se espera la asistencia a todas las sesiones. No se pueden aceptar participantes nuevos después de la segunda sesión, porque la necesidad de acomodar a gente nueva rompe el flujo del programa. Las personas que quieran participar, pero que no pudieron asistir a la primera, o máximo a la segunda sesión, están invitadas a apuntarse para el siguiente taller del nivel Avanzado.
- Anuncia el horario del taller y clarifica los detalles: ubicación de baños, comidas, listas de asistencia, etc.
- Se otorgarán certificados al terminar el taller a todos los participantes quienes terminen el taller satisfactoriamente. Si se presenta la pregunta durante el taller, es costumbre contestar que los certificados mismos no tienen influencia con los beneficios de liberación si no se notan cambios de conducta.

COMUNICACIÓN

(Communication)

Tipos de Comunicación

Existen cuatro tipos de la comunicación. Estos son la comunicación pasiva, la comunicación agresiva, la comunicación pasivo-agresiva y la comunicación asertiva.

Existen cuatro maneras generales para responder a cualquier situación. Es bastante difícil responder adecuadamente a una situación negativa que invoca muchas emociones y estrés. Sin embargo, el responder adecuadamente es una habilidad de la comunicación que uno puede aprender y esta habilidad tiende a mejorarse con la práctica. Lo siguiente es una descripción de cada tipo de comunicación, como tiende a afectar a otros y cómo afecta al orador (la persona quien está tratando de comunicar una idea o limite personal a otro individuo).

Comunicación Pasiva

La persona que demuestra la comunicación pasiva tiende a ser un tapete y permite a otros aprovecharse de ella. La persona pasiva no expresa sus emociones verdaderas, a menudo ya sea porque no siente que tiene valor y puede creer que lo que tiene para decir no es importante. Este tipo de comunicación tiende a suceder en víctimas de una relación abusiva y puede, en algún nivel, representar una habilidad de supervivencia (por ejemplo, una víctima en una situación de abuso puede elegir no hablar por el miedo de hacer enojar al abusador durante una fase tensa). Sin embargo, en otras situaciones, una persona pasiva puede querer hablar y no sentirse en peligro de hacerlo, pero puede sentirse incapaz (no saber cómo) de hablar y expresar sus ideas u opiniones. El lema de la persona pasiva tiende a ser “No estoy bien, pero tú sí estás bien”. Por lo tanto, la persona pasiva tiende a rendirse a las emociones u opiniones de otros, mientras “tapan” las suyas.

Comunicación Agresiva

La persona que demuestra la comunicación agresiva hace tapetes a otros y tiende a aprovecharse de ellos. El comunicador agresivo expresa sus emociones y opiniones sin importar el efecto dañino que puede tener en otros y puede sentirse que tiene el derecho de hacerlo. La persona agresiva puede expresarse con enojo o con fuerza a costa de otros y puede rechazar cualquier objeción presentada. La persona agresiva se impone por completo y no considera las ideas o emociones de otros. El lema de la persona agresiva tiende a ser “Estoy bien pero de ninguna manera tú estás bien”. Por lo tanto, la persona agresiva expresa sus ideas, opiniones, deseos y necesidades libremente sin importar las emociones u opiniones de otros.

Comunicación Pasivo-Agresiva

La persona pasivo-agresiva tiende a no expresar sus emociones verdaderas en el momento, sino que trata de “vengarse” de la otra persona en un futuro dado. El comunicador pasivo-agresivo puede estar resentido y planear algún tipo de venganza. La persona pasivo-agresiva puede sentirse herida de alguna manera, pero puede que no se crea capaz de expresarlo al otro. Por lo tanto, la persona pasivo-agresiva puede sentirse justificada al expresar el dolor o enojo de manera indirecta al lastimar al otro individuo. A veces, el otro individuo involucrado puede no darse cuenta de que está siendo lastimado por la persona pasivo-agresiva. La persona pasivo-agresiva puede creer que sus opiniones no son importantes y puede sentirse que no vale la pena expresarlas directamente. La comunicación pasivo-agresiva no se trata de la confrontación directa, pero la persona pasivo-agresiva cree que el otro “merece” lo que recibe (en términos del plan vengativo). El lema de la persona pasivo-agresiva tiende a ser “No estoy bien, pero tú tampoco”. Por lo tanto, los resentidos pasivo-agresivos lastiman de una manera indirecta con la intención de lastimar a la otra persona.

Comunicación Asertiva

La persona asertiva puede expresar sus emociones y opiniones sin culpa mientras permite a la otra persona a expresar sus emociones y opiniones, las cuales pueden ser diferentes. La persona asertiva se mantiene fiel a sus propias emociones, dice lo que piensa de manera directa y también respeta los derechos de los demás. La comunicación asertiva permite a un individuo ser honesto y directo consigo mismo y también con otros. La persona asertiva cree que está bien al decir “no” si está incómodo con algo o con alguna situación, se siente bien en lugar de culpable cuando se defiende y comunica una actitud positiva a otros lo cual respeta un punto de vista diferente. ¡La clave es la negociación! La persona asertiva puede mantener buenos límites con otros. El lema de la persona asertiva es “Estoy bien y tú estás bien también”. Por lo tanto, la persona asertiva cuida sus propios deseos y necesidades y se siente bien al respecto – también permite a otros expresarse en términos de sus emociones y opiniones.

Principios de la Asertividad

- Al estar firmes en nuestros derechos, tenemos respeto para nosotros mismos, y ganamos el respeto de otros.
- Esconder nuestros sentimientos de otras personas, es una manera de controlarlas.
- Si no decimos nada sobre como el comportamiento de otros nos afecta, estamos negando la oportunidad de cambiar.
- Cuando hacemos lo que es correcto para nosotros, nos sentimos mejor con nosotros mismos, y tenemos relaciones más auténticas y satisfechas con otros.
- Todos tienen el derecho a la cortesía y el respeto.
- Tenemos el derecho de expresarnos, mientras no violemos los derechos de otros.
- Hay mucho para ganar en la vida, siendo libres y capaces de resguardarnos, y al mismo tiempo, honrando los mismos derechos en otros.
- Cuando somos asertivos, todos se pueden beneficiar.

Procesamiento:

- ¿Cuándo es apropiada la asertividad y cuando no?
- Platica vulnerabilidad.
- Platica los grados relativos del poder dentro de una relación y el efecto que tienen esas diferencias sobre el uso de la asertividad.

Ejercicios relacionados con la Comunicación

Asertividad	Gatillos	Proceso de Reconocimiento
Construcción Paralela	Inclusión	Puntos
Desde Otro Punto de Vista	Máscaras	Quiero/Quiero
Dijiste / Dije	Mensajes Yo	Resolución de Problemas Meta-
Enfrentando con Cariño	Mensajes Yo Combinados	Deseo
En sus Zapatos	Percepción	Rompecabezas
Escaleras	Perro de Construcción	Rumores
Escucha Activa	Preceptos de la Niñez y de la	Todos Abordo
Espacio Personal	Vida	Vamos a Nadar

EMPATÍA

(Empathy)

La empatía difiere de la simpatía, igual que la compasión difiere de la lástima.

La palabra simpatía viene de la palabra griega *sympatheia*, la cual significa “sentir con o juntos”. La palabra empatía viene de la palabra griega *empathia*, la cual significa “en un estado de emoción”. La palabra empatía en español significa “el poder de entender cosas afuera de nosotros mismos”.

Si tienes simpatía, estás con la otra persona. Te importa su hambre o dolor.

Si tiene empatía, estás adentro de la otra persona. Sientes su hambre o dolor.

Con la empatía, tratas de entender no tan solo lo que hace la otra persona, sino porque lo hace.

La Empatía requiere:

- involucrarse
- imaginación
- intuición
- identificación
- interacción

Si vas a empatizar, debes de estar dispuesto a involucrarte con otro ser humano, a reconocer y honrar su valor de humano, aunque puede que no aceptes su conducta.

Si vas a empatizar, debes de imaginar la experiencia de cómo es ser ese otro ser humano y sentir sus emociones. Esto significa que dejas afuera los antecedentes y el ambiente que formaron tus valores y actitudes.

Si vas a empatizar, debes trabajar para lograr intuición con los procesos del pensar de la otra persona – como funciona su mente. Debes de poder entender (sin juzgar) lo que cree y valora la otra persona y con cuales actitudes la persona enfrenta sus decisiones. Una prueba de esto es si puedes explicar sus creencias o posturas justamente sin hacerlos menos.

Si vas a empatizar, debes identificarte con las intenciones y emociones de alguien. Esto no significa que tienes que estar de acuerdo con su conducta. Puede que te identifiques con el sentir de alguien que ha sido tan lastimado y está tan enojado que busca la venganza sin que estés de acuerdo con la venganza misma.

Si vas a empatizar, debes abrirte a la otra persona lo suficiente para permitir un intercambio mutuo e influencia mutua. La interacción requiere que reconozcamos que todos somos seres humanos (y por lo tanto todos tenemos el mismo valor).

Ejercicios relacionados con la Empatía

Anatomía de una Disculpa
Desde Otro Punto de Vista
Díselo al Mundo

Empatía
En sus Zapatos
Humano a Humano

Proyección
Teatro de Cuentos de Hadas

ESTEREOTIPOS

(Stereotypes)

Estereotipar es darle etiquetas a la gente. Todos ponemos etiquetas en otros, y somos etiquetados por los demás. Otra manera para pensar en los estereotipos es en términos de una barrera sólida que esconde a la persona real para que no pueda ser vista. La palabra “estereotipo” viene de dos palabras griegas: *stereo*, la cual significa “sólido”, y *typos*, la cual significa “imagen”. Queremos romper este patrón porque los estereotipos nos previenen de formar buenas relaciones interpersonales y nos encierran. Aplicamos los estereotipos a nosotros y a otros por una variedad de razones. Algunas de estas son:

CONVENIENCIA:

Es más fácil y más conveniente usar estereotipos. Usamos algunos que son negativos: “Ella es una chismosa.” “Él es racista.” “Eres egoísta.” “Todos son iguales.”

Y algunos que son positivos: “Él es mi tipo de persona.” “Puedes tomar bien con él.” “Tiene ojos bonitos, debe ser buena persona.”

CONFORT:

Hablar mal de otros nos hace sentir importantes. También nos quedamos con patrones de pensar que nos son familiares porque estamos más cómodos con ellos.

COBARDÍA:

“Gallina” – tener miedo de no usar los estereotipos que pide la presión de compañeros. O puede que temamos a un grupo de gente porque no la conocemos o no la entendemos, entonces decimos que todos son iguales o los hacemos menos para manejar nuestro miedo.

CONTROL:

No tenemos que interactuar con la persona como individuo, y sentimos que los podemos controlar a ponerlos en una “caja”.

NO USAR ESTEREOTIPOS --

Requiere un punto de vista totalmente nuevo en la manera en que vemos a otros. Algunos de los pasos para desarrollar este nuevo punto de vista son:

CREATIVIDAD:

¿Estoy dispuesto a ver a las personas como individuos en lugar de como miembros de un grupo?
¿Estoy dispuesto a permitirme nuevas maneras para ver a la gente y romper los patrones de pensar del pasado? ¿Estoy dispuesto considerar que diferentes culturas e ideas tienen valor, quizás hasta para mí?

VALOR:

¿Estoy dispuesto a enfrentar mis miedos a personas quienes pueden parecer diferentes de mí o cuyas maneras de ser no entiendo o con las cuales no estoy de acuerdo? ¿Estoy dispuesto a arriesgar juzgarme a mí mismo por hacer esto?

CARIÑO:

¿Estoy dispuesto a ver lo bueno en toda persona, hasta en las personas a quienes he juzgado en el pasado? ¿Estoy dispuesto a quererme a mí mismo por permitirme relaciones personales con individuos de un grupo que he juzgado?

Ejercicios relacionados con los Estereotipos

Desde Otro Punto de Vista

Díselo al Mundo

En sus Zapatos

Esculturas

Etiquetas

Una Imagen Vale Mil Palabras

Jalón del Poder

Máscaras

Percepciones Basadas...

Poniéndose en Contacto

Puntos

¿Quién Dice que Soy?

Teatro de Cuentos de Hadas

Tres Preguntas sobre la

Opresión

Vamos a Nadar

HACIÉNDONOS AMIGOS DEL CONFLICTO

(Making Friends with Conflict)

Tomemos un tiempo para explorar nuestras actitudes sobre el conflicto. El conflicto no es lo mismo que la violencia. Has las siguientes preguntas: ¿A cuántas personas aquí les gusta el conflicto? Si es así, levanten las manos. (Normalmente algunos participantes levantan las manos.) ¿Cuántas personas quisieran ver un mundo sin conflicto? (Por lo general muchos levantan las manos.) ¿Cuántas personas vieron la televisión la semana pasada? (Pídeles levantar sus manos para contestar cada pregunta.)... ¿O vieron una película en el último mes... o leyeron un libro recientemente... o han visto una obra de teatro? (Por lo general la mayoría del grupo levantará la mano en respuesta a estas preguntas.)

¿Habrían visto la televisión, ido al cine, leído un libro o ido al teatro sin involucrar el conflicto? ¡Piénsalo! ¿Habría una historia sin conflicto? (Por lo general la respuesta es “No”.) El conflicto es esencial al escribir la ficción. El conflicto es una parte esencial de la vida.

Lo que es importante acerca de estos dramas no es que involucren el conflicto, sino cómo se resuelve el conflicto. En el caso de la obra de teatro, básicamente hay dos tipos: si hay una resolución negativa, podemos llamar a la obra una tragedia, y generalmente la historia termina con la muerte del héroe. Si hay una resolución positiva, podemos llamar a la obra una drama o comedia, y probablemente el héroe saldrá vivo, y debido a como resolvió el conflicto en el drama, el héroe será un poco más listo y tendrá mejores habilidades y más confianza, poniéndose en una mejor posición para llegar a una resolución positiva en el siguiente conflicto que enfrente en la vida. Las relaciones positivas se tratan de hacerse amigos del conflicto.

La pregunta para mí es: “¿Qué quiero hacer con mi vida?” ¿Elijo una tragedia con un final negativo? ¿Elijo hacer de mi vida una comedia con un final positivo? ¿Cómo puedo hacer de mi vida una comedia y no una tragedia? ¿Cómo puedo abrazar el conflicto y usarlo como una oportunidad para aprender y tomar las decisiones correctas?

¿Cómo sería el mundo sin el conflicto? ¿Cómo sería el mundo si estuviera totalmente en paz y armonía y si mis interacciones con otros nunca fueran cuestionadas o retadas? ¿Tendría alguna necesidad o deseo para crecer y cambiar? ¡No lo creo! ¡El crecimiento personal se trata de hacerse amigo del conflicto! Por lo general la gente solo cambia cuando tienen el conflicto enfrente, porque los conflictos son esenciales para darle a la gente el incentivo para crecer y cambiar.

Aunque puede que experimentemos a los conflictos como dolorosos y difíciles, de veras son un regalo. Cada conflicto que viene es una nueva oportunidad para nosotros para crecer y cambiar. Necesitamos estar agradecidos por los conflictos que entran a nuestras vidas. Para muchas personas, su sueño de un “mundo en paz” es un mundo sin el conflicto. Mucha gente teme al conflicto y con frecuencia hará cualquier cosa para evitar el conflicto. Algunos de nosotros crecimos en familias donde nos enseñaron a evitar el conflicto. Muchos de nosotros hemos sido parte de organizaciones que temen el conflicto. Sin embargo, con frecuencia, el evitar el conflicto generalmente hace las cosas peores. Aunque podemos desear un mundo que esté complementemente en paz y feliz y sin conflicto, si es que fuera posible, no creo que sería de beneficio o saludable para nosotros.

¡El cambio social se trata de hacerse amigos del conflicto! Cuando Mohandas (el Mahatma) Gandhi estaba trabajando para lograr la independencia para la India, organizó la Marcha de la Sal al Mar. Sin duda, la Marcha de la Sal creó mucho conflicto social, pero fue determinado a resolver el conflicto de manera no-violenta. Su estrategia resultó en el cambio social que liberó a la India del gobierno colonial. El Mahatma Gandhi era una persona quien sí se hizo amigo del conflicto.

Cuando el Dr. Martín Luther King Jr. trabajaba para lograr los derechos civiles para todos los norteamericanos tuvo una estrategia sencilla de dos partes. Primero, creó conflicto para iniciar el cambio. Escribe en su famosa carta desde la cárcel de Birmingham:

“La acción no-violenta directa busca crear tanta crisis y fomentar tanta tensión que una comunidad que se ha negado constantemente a negociar tiene que confrontar a fuerzas el asunto. Busca dramatizar el asunto para que ya no pueda ser ignorado más.”

La segunda parte de su estrategia era hacer un compromiso con la resolución no-violenta. Cuando estaba dirigiendo el boicot de los camiones en Montgomery, Alabama en 1955, dijo, “No vamos a recurrir a la violencia. No vamos a degradarnos con el odio. Regresaremos el odio con el amor”.

Presentó a los Estados Unidos con conflictos que dio al país una oportunidad para crecer y cambiar. Las escuelas fueron desegregadas. Los afroamericanos tuvieron el derecho a votar. Los Estados Unidos sí cambiaron y nunca serán lo mismo que antes. El Dr. King estuvo totalmente comprometido con una solución de ganar-ganar. El Dr. King era una persona quien sí se hizo amigo del conflicto.

Nota:

Si usas esta como una charla de apertura, ahora continúa presentando lo que van a hacer en este taller.

IRA / ENOJO

(Anger)

Nuestra cultura y nuestras psiques nos dan 3 maneras distintas de ver a la ira:

- 1) La ira es mala y destructiva. Puede lastimar a la persona enojada y a otros y es la causa mayor, y la única, de la violencia. La gente buena no se enoja.
- 2) La ira es un sentimiento, ni bueno ni malo. Que no debe ser suprimido; hace mucho daño al suprimirlo. La gente buena se enoja, y expresa su enojo abiertamente. La ira no es destructiva; solo la violencia es destructiva.
- 3) La ira tiene sus recompensas y sus placeres y tiene sus usos muy prácticos. No puedes deshacerte de la ira. Ni lo quieres hacer. No podrías sobrevivir si lo hicieses.

Cuando estamos enojados, estos mensajes diferentes chocan. Estamos congelados o en caos, confundidos con el conflicto interno y casi con cualquier cosa que hagamos – ya sea que estemos congelados o en caos – tiene la gran probabilidad de ser la cosa incorrecta. Por lo tanto, lo que sí necesitamos, es dar una mirada hacia la ira – a lo que es realmente y cómo funciona realmente – para poder desarrollar nuestras maneras individuales, no-destructivas y quizás hasta creativas para manejarla.

La ira es una respuesta al dolor o al sufrimiento. Cuando sentimos dolor o sufrimiento, nuestro sistema muscular se moviliza. Las emociones de la ira son una respuesta; las emociones de la ira buscan confrontar la causa del dolor. No hay nada sencillo en sus efectos, empezando con los cambios fisiológicos que pueden suceder a medida que aumenta el enojo y termina con la destrucción que puede dejar como huella.

Sentimos las emociones de la ira como una precipitación de emoción por arriba y adelante a la cabeza y a los brazos, en donde se sueltan como fuerza física aumentada y movimiento del torso y/o músculos faciales, dirigiéndose hacia la raíz del dolor. La escalación de las emociones de la ira es:

1. Molestia (muy poco dolor)
2. Fastidio (persistente dolor bajo)
3. Enojo (dolor real, lo cual está empezando a realmente molestarnos – el enojado todavía está en control y se pueden ajustar sus acciones)
4. Ira (el dolor ahora es una agonía; la persona se siente con la espalda contra la pared)
5. Furia (el dolor ya es demasiado, por lo tanto ya no piensa)

La ira proporciona la energía para confrontar un problema. Cuando alguien aplica esta energía para pensar el problema y poder comunicarse efectivamente con un contrincante, esto puede llevarse a buenos resultados. Una de las metas principales del PAV es ayudar a la gente a aprender cómo comunicarse efectivamente sobre las cosas que le hacen enojar.

La comunicación efectiva no es gritar ni asignar culpa; no es retirarse en silencio. Para que la comunicación sea efectiva, el orador debe de comunicarse claramente en una manera que no impida ser recibido por el otro. El orador debe de ser asertivo sin ser agresivo. El orador debería declarar el problema y dejar que la culpa se ocupe de sí misma.

Es importante entender que es lo que puede suceder cuando la ira no es resuelta. El cuerpo tiene un límite a su habilidad de sostener la energía máxima que se invoca por la ira. Si se repite demasiado o si es sostenida por demasiado tiempo, la ira puede agotar el cuerpo y el espíritu, causándole al individuo extinguirse. Si la ira no es reconocida o no reconciliada, puede convertirse en depresión. Si un episodio de la ira se lleva a un conflicto resuelto, la ira ha cumplido con su propósito y pasa a la historia. Si no, probablemente la ira se entierra en la psique, donde el contenido específico puede ser olvidado pero su energía se queda activa.

Así es como se instalan aquellos gatillos, los cuales más tarde en la vida son tan fáciles de jalar y que reactivan un patrón de enojo. El patrón de enojo de este tipo es destructivo, porque ya no puede ser dirigido hacía el dolor que lo había causado – se ha olvidado el problema – sino se dirige a dolores o problemas que no puede resolver, porque no se trata de estos problemas, realmente. Tal enojo, con respeto al problema externo, puede hacer más mal que bien. Es difícil detener el patrón si no se puede revelar el dolor original y resolverlo. No es nada sencillo exponer y curar heridas viejas causadas por el enojo en nuestro pasado que ha sido dejado sin resolución y que a veces ni es recordado.

Debido al poder destructivo de la ira o el enojo viejo y olvidado, es mucho mejor usar la respuesta del enojo con su intención natural– para confrontar y resolver la causa del dolor cuando éste está fresco, estimulada por la energía del enojo y usando el poder de la comunicación en esta etapa.

No obstante el poder de desconectar los gatillos del enojo, es posible tomar una pausa por un momento cuando éstos son jalados y abrir la mente a la posibilidad de otra manera para atender el problema inmediato. Esta suspensión momentánea ha sido reconocida como una invitación para la intervención del Poder que Transforma, cuando la gente ha estado dispuesta y capaz de intentarlo.

Nota:
Ver también *Ira, Miedo y Toma de Postura*

Ejercicios relacionados con la Ira		
Duelo	Gatillos	Preceptos de la Niñez y de la Vida
En sus Zapatos	Imágenes Corporales	Procesando Ira
Escaleras	Máscaras	Proyección
Esculturas	Menosprecios	Rumores
Explorando las Raíces de la Ira	Mensajes Yo	Tres Preguntas sobre la Opresión

Ira, Miedo y Toma de Postura

Las emociones de la ira están relacionadas con las emociones del miedo, las cuales también son una respuesta al dolor y que también tienen cinco etapas: Aprensión, Ansiedad, Miedo, Pánico, y Terror. La diferencia es que mientras las emociones de la ira buscan enfrentar la causa del dolor, las emociones del miedo buscan retirarse o huir de ella. La dirección física de las emociones evocadas por las emociones del miedo es por atrás y por abajo, centrándose en la parte de atrás del cuello; la cabeza se jala para atrás y los hombros suben – en otras palabras, la persona se encoge. Estos rangos de emociones y sus reacciones corporales son caras opuestas de la misma moneda. Los dos vienen del estado fisiológico de la persona, y están tan relacionados que si se intercambian los movimientos corporales característicos, las emociones cambiarían con ellos. Si una persona con miedo adopta una postura del enojo y enfrenta la causa del miedo, perderá el miedo y se enojará. Si una persona enojada adopta una postura de encogimiento, perderá su enojo y tendrá miedo.

Ambas emociones, la ira y el miedo, corresponden al síndrome conocido como “pelea o corre”. Sin embargo, hay una tercera posibilidad, u opción, que se puede escoger bajo las mismas circunstancias que las que incitan la ira y el miedo. Esta es la opción de **tomar una postura**. Esto trasciende la emoción simple de “urgencia” que no simplemente surge; sino que se escoge como una opción consciente, frecuentemente en una situación donde una persona está convencida que una postura en particular es la correcta y vale la pena ser lastimada por ella, si es necesario, o donde las consecuencias de no tomar una postura no son aceptables para esta persona. La postura fisiológica de esta respuesta es una de centrarse físicamente. Los pies están firmemente plantados, la cara está en alto, enfrentando al contrincante, las manos al lado o en una posición no amenazante. El efecto emocional de la persona que toma una postura es uno de estabilidad, se calma la ira y el miedo, la hostilidad se desploma, y tiene un sentido de poder manejar lo que sea que venga.

Una de las expresiones más elocuentes de este estado era la del reformador protestante Martín Luther, cuando le fue ordenado por el Papa de retractar sus críticas de la Iglesia o sufrir alguna tortura medieval: “Aquí me paro, no puedo hacer otra cosa. Que Dios me ayude. Amén.”

Esta tercera respuesta a circunstancias dolorosas o miedosas es una que a veces viene del Poder que Transforma trabajando a través de la gente; ciertamente es la que es más probable de invitar al Poder a trabajar.

Es difícil manejar el miedo. Un miedo que la mayoría de nosotros sí tenemos es el miedo al admitir el miedo. Sin embargo, el miedo es parte de la vida. Si no tuviéramos miedo a nada, el espíritu y la imaginación estarían muertos.

El miedo puede ser una espuela para hacer nuestro mejor esfuerzo, para mantenernos en nuestro mejor desempeño (Ej. en el trabajo, sin el miedo a las calificaciones bajas o a perder el empleo, sería fácil hacernos flojos). El miedo puede darnos fortaleza que no sabíamos que teníamos (para rescatar a una persona ahogándose, levantar un coche de arriba de un niño), nos puede hacer que agreguemos la prudencia y el conocimiento al valor. Va de la mano con la esperanza. Dejar la esperanza y el miedo es dejar el esfuerzo de ser nuestro mejor ser.

Ver los ejercicios en la página F-5 relacionados con la Ira y en la página F-11 relacionados con el Miedo

MIEDO

(Fear)

El miedo es difícil de manejar. Un miedo que la mayoría de nosotros tenemos es el miedo a admitir que tenemos miedo. Sin embargo, el miedo es parte de la vida. Si no tuviéramos miedos, se moriría el espíritu y la imaginación.

Puede ser una espuela para hacer lo mejor que podamos, mantenernos en nuestro desempeño alto, (por ejemplo, en el trabajo, si no hay miedo de perderlo, es fácil ser flojo). Nos puede dar las fuerzas que no sabíamos que teníamos (para rescatar una persona ahogándose, levantar un coche con un niño atrapado debajo), puede hacernos agregar prudencia y conocimiento al valor. Se combina con la esperanza. Renunciar a la esperanza y al miedo es renunciar al esfuerzo de dar lo mejor que podamos.

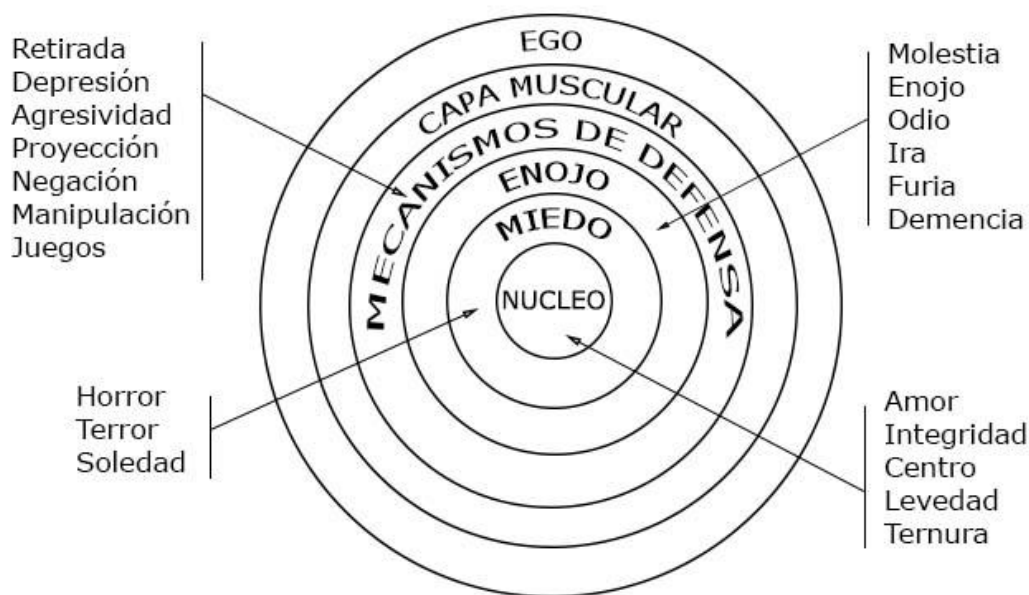
También derriba el amor. Atrae el odio y la violencia. Puede paralizar. La mayoría de las acciones crueles pueden ser atribuidas al miedo.

Muchas veces tapamos el miedo con la ira. La ira maneja al miedo, pero no lo resuelve. El miedo es la parte “huir” de “pelear/huir”. Amor/Miedo/Control/Odio – una progresión demasiado natural:

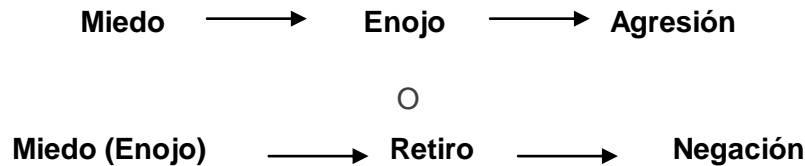
Si no puedes amar, tienes miedo. Si tienes miedo, tratas de controlar. Si no puedes controlar, odias.
“Con el tiempo, odiamos lo que con frecuencia tememos.” - William Shakespeare

¿Cómo funcionan las emociones dentro de nosotros? ¿Cómo están relacionadas con nuestra personalidad?

Piensa en tu personalidad como una serie de círculos concéntricos.



El núcleo es nuestro origen de sentimientos positivos: amor, cariño, autenticidad, etcétera. A veces son bloqueados por el miedo. Algunas maneras en que esto funciona son:



Los sentimientos llegan a ser más generalizados a medida que uno va del núcleo hasta la capa exterior de este círculo. Entonces, el miedo inicial puede empezar con un evento específico o un encuentro con una persona específica. Traduciendo esto en la ira, el sentimiento puede llegar a ser más generalizado para incluir todo sobre esta persona. Escalando en agresión, la ira puede ser dirigida hacia todo, no solo sobre la persona, sino hacia todos los del mismo género, raza, hasta todas las personas en el mundo.

Una meta en la exploración del miedo es ser más consciente de lo que está sucediendo adentro de nosotros mismos. Finalmente, la esperanza es que se romperán estas capas interiores para reconocer al ser auténtico, el origen del amor y gozo, el origen del espíritu.

Uno puede quitarse los miedos tomando una postura, haciendo una declaración, defendiendo un derecho, tomando acción, tomando responsabilidad. Usa pasos pequeños. Permite que cada paso, tomado con seguridad, lleve a otro paso. Quita los miedos pequeños primero. Después, trata de superar uno más grande. Aprende a tomar cargos, a tomar control. Entre más control tengas sobre los miedos, más te atreves a tomar el siguiente paso.

Sugerencias:

- Aprende a relajarte, toma la tensión con fuerza y suéltala
- Utiliza tu respiración para calmarte. Cuenta los respiros o decir en silencio “Adentro” con tu inspiración y “Afuera” con tu expiración
- Date cuenta de cómo se siente el miedo en tu cuerpo y dale nombre – “Esto es miedo”. Permítete saber que vivirás a través del miedo
- Deja de temer por adelantado – mantente en el presente. Mucho de lo que tememos no está en el presente, sino en algún futuro
- Haz lo que te da miedo, un paso a la vez
- Aprende a vivir con miedo

Ejercicios relacionados con el Miedo

Círculos Concéntricos
Espacio Personal

Extraterrestres (usando miedo)
Imágenes Corporales

Poniéndose en Contacto

PERDÓN

(Forgiveness)

El perdón es un proceso de crecimiento y como otras formas de crecimiento, muchas veces es difícil, da miedo, y duele, involucra confrontación honesta, riesgo y vulnerabilidad de los dos lados.

Existen varias etapas del perdón:

- **Dolor:** reconocimiento que hay algo que nos lastima.
- **Odio y enojo:** conciencia del enojo, incluye un deseo de venganza. (Odio difiere al enojo – el enojo nos mueve a la acción, lo cual puede ser positivo. El odio puede destruir al que odia.)
- **Curación:** ver la verdad de la otra persona, que está necesitado, débil, necesita nuestra ayuda.
- **Unirse:** el perdón elimina una barrera existente a la fraternidad, restablece la libertad y la posibilidad de amistad. Para lograr esto, esta persona debe ser verdadera con la otra. La otra persona debe sentir tu dolor y entender lo que pasó.

Estos pasos han funcionado tanto para países como para individuos.

En los principios de la década de los 1990, terminó el sistema de apartheid en Sudáfrica. El apartheid era un sistema legal de separación de razas y discriminación seria contra los negros. Mucha gente estaba preocupada de que los sudafricanos negros recurrirían a la violencia como venganza para los terribles males que habían sufrido.

En lugar de esto, se fundó la Comisión de la Verdad y la Reconciliación (*Truth and Reconciliation Commission*) en 1995, un cuerpo parecido a un tribunal, encabezado por el Arzobispo Desmond Tutu. Cualquier persona que sentía que había sido víctima de violencia podría venir con la Comisión y ser escuchado. Su propósito fue ofrecer la amnistía a cambio de la revelación completa de los eventos que ocurrieron durante los años del apartheid. Los perpetradores de violencia podrían dar testimonio y pedir amnistía de cargos formales. De esta manera el país podría saber que sucedió, lamentar, perdonar y avanzar. Sin esta revelación, no se pudo dejar descansar el pasado.

Las audiencias eran noticia en ambas arenas nacional e internacional y muchas sesiones fueron puestas al aire en la televisión nacional. La Comisión era un componente esencial de la transición no-violenta a la democracia plena y libre en Sudáfrica y, a pesar de algunas fallas, por lo general fue considerado como muy exitoso. Otros países con pasados violentos y dolorosos también han usado Comisiones de la Verdad y Reconciliación, incluyendo a Sierra Leone y Perú.

Al final de la comisión, el Obispo Tutu dijo, “Veremos a la bestia a los ojos. Habremos reconocido y reconciliado nuestro pasado horrendo y ya no nos mantendrá rehén. Quitaremos sus grilletes y, tomándonos de la mano, caminaremos negros y blancos juntos hacia el futuro.”

Perdonándonos a nosotros mismos también puede ser difícil cuando sabemos que nos hemos lastimado a nosotros o a otros, pero el mismo proceso del perdón puede funcionar para nuestro propio perdón y puede ayudarnos a avanzar y a vivir nuestras vidas con más paz interior.

Ejercicios relacionados con el Perdón

Afirmaciones	Susurradas	/	En sus Zapatos	Reflexión Guiada sobre el Perdón
Círculo del Perdón			Menosprecios	Tres Preguntas sobre la Opresión
Alfombra Mágica			Perdón	
Desde Otro Punto de Vista			Preceptos de la Niñez y de la	
Duelo			Vida	

PERDÓN

QUITANDO LOS OBSTÁCULOS AL PERDÓN

(Forgiveness: Removing the Obstacles to Forgiveness)

Como seres humanos, tenemos una manera particular para darle sentido a nuestras vidas. Tenemos recuerdos guardados para todo lo que nos ha sucedido, casi desde el día de nuestros nacimientos. Algunos de estos recuerdos son conscientes y otros están enterrados en mi subconsciencia. Si nos han sucedido cosas dañinas o miedosas cuando éramos jóvenes, tendemos a usarlas para juzgar el pasado y el futuro.

Es como si nuestras mentes fueran proyectores de películas: nuestros recuerdos llegan a ser las imágenes que proyectamos en la pantalla mientras juzgamos. Cuando entendemos esto, también entendemos que estos juicios son filtrados por la lente de nuestro pasado – no son sino prejuicios.

Para preparar nuestras mentes para el perdón, necesitamos tratar nuestros recuerdos. (La parte del “porque” de los Mensajes Yo se trata de esto: Cuando una acción (o la actitud de alguien) nos molesta, es “porque” todos los recuerdos guardados han formado nuestras actitudes, nuestras creencias – nuestro mecanismo para juzgar. Cuando aceptamos la responsabilidad de nuestras propias percepciones y proyecciones, podemos tomar nuevas decisiones. Estamos en una mejor posición para perdonar, ya sea a nosotros mismos o a otros.

Nuestros mecanismos para juzgar han sido creados a lo largo de mucho tiempo, entonces es un reto tomar responsabilidad por el “porque” de nuestras respuestas, reacciones y juicios. Es más fácil culpar a otros: creer que el “porque” es debido a sus acciones y no a los recuerdos guardados que produjeron nuestro mecanismo para juzgar.

Pero, podemos quitar estos obstáculos al perdón:

- Podemos reconocer nuestro mecanismo para juzgar por lo que es; podemos darnos cuenta que guardar pensamientos de no perdonar es una decisión que tomamos – una decisión que debemos sufrir.
- Podemos entender que al negar el perdón a otros castigamos a nosotros mismos con la herida abierta del resentimiento.
- Podemos recibir nuevas creencias en nuestros corazones, creencias que nos permitan ver el valor de soltar la condenación personal y la condenación de otros.
- Podemos superar el miedo, la pena y la culpa.
- Podemos estar dispuestos a ver a otras personas como amorosas o miedosas y también como seres humanos quienes pueden estar haciendo una llamada de ayuda.

**El propósito del perdón es liberarnos del legado doloroso del pasado.
Es para liberarnos de los rencores y quejas que tenemos con otros.**

PODER

(Power)

Todos y cada uno de nosotros tenemos poder personal, sin falta, ya sea que estemos consiente de él o no. Incluye el poder de ser: existir, pensar, creer en, y afirmar, uno mismo y para sentir nuestra importancia; pedir el reconocimiento de las personas a nuestra alrededor. Incluye el poder de cambiar nuestras vidas, tomar decisiones que nos enviarán a caminos nuevos. También incluye el poder de tener influencia sobre otros y para hacer cambios en nuestro mundo.

Todos hemos usado estos poderes, y cuando hemos pensado que no los hemos usado o que no los hemos tenido, los estábamos usando de todas maneras. A la inversa, el poder de otros ha sido usado para modelarnos y para modelar nuestro mundo, y hasta las personas quienes pensaron que no tenían poder, han tomado un papel esencial en esta modelación.

En general, de lo que la gente no se da cuenta es que el poder es inalienable. Todos lo tienen. Nadie puede deshacerse de él. Si eliges no usarlo, esta elección es un ejercicio del poder, y puede forzar a otros a esperar tus acciones. La gente común tiene el mismo poder que la gente “importante”; pueden, y frecuentemente lo hacen, frustrar los planes de sus “mejores” simplemente retractando su cooperación. Sigue, entonces, que la gente “importante” tiene el mismo poder que la gente común, y esto a veces puede ser peligroso, cuando se da cuenta que no tiene, y no puede tener, el control completo sobre otros. Porque no podemos deshacernos de nuestro poder, tenemos que reconocerlo y usarlo consciente y constructivamente, sabiendo que lo ejercemos en un ambiente lleno del poder legítimo de otras personas.

A veces el poder es natural en una relación, por ejemplo entre padres e hijos. El ejercerlo puede ser destructivo para el “pequeño”, pero al no ejercerlo puede ser igual de destructivo. A veces la gente no tiene la fuerza para usar su poder natural, como cuando los padres tienen que manejar muchas cosas y no pueden disciplinar a sus hijos justamente y con consistencia. A veces la gente se siente culpable sobre el ejercicio de poder, con el temor de que los demás pensarán que es prepotente. En tales casos, el poder puede enterrarse y ser un peligro.

Cuando tratamos con otros, hay varios tipos del poder. Hay algunas definiciones a continuación, tal como fueron desarrolladas por Rollo May.

1. **PODER SOBRE - Explotador:** basado en la fuerza y normalmente en las expectativas de la sociedad, abierto u oculto. Los que tienen el poder usan a los demás para su propio beneficio. El uso de este tipo de poder es una invitación implícita a una violencia como respuesta o amenaza de violencia “ejercido por los que han sido rechazados radicalmente”.
2. **PODER SOBRE - Manipulante:** Poder sobre, basado en la persuasión. La gente usa la influencia sobre otros para el beneficio de sí mismo (frecuentemente es una arma del estafador o el débil).
3. **PODER CONTRA - Competitivo:** Entre iguales. Una situación de uno por arriba, uno por abajo; en el lado positivo, puede probar nuestro ánimo.
4. **PODER PARA - Nutriente:** Este poder crece del cariño que tiene uno por otro, la preocupación por el bienestar del otro o de un grupo. El ejemplo clásico es el poder de un padre para educar a un hijo. El poder nutriente puede tener aspectos negativos sobre el paternalismo – de hacer y decidir las cosas para otros que sería mejor hacerlas por ellos mismos.
5. **PODER CON - Compartido:** Llega a suceder cuando las personas se unen en esfuerzo cooperativo para descubrir una verdad o camino y acción a la cual todos se pueden comprometer sinceramente. El esfuerzo mismo requiere retroalimentación honesta, a veces

confrontación, y siempre un respeto sincero por las posiciones de otros y una disponibilidad de escuchar y ser convencido cuando sea apropiado. Requiere el uso, y la auto-restricción, del poder individual. Una vez que se llega a un entendimiento, el grupo puede actuar con un poder mayor que la suma del poder individual de sus miembros. El proceso de consenso en su mejor momento produce este resultado.

6. **PODER QUE TRANSFORMA - Poder que actúa a través de la verdad, justicia y amor:** Este poder trasciende las formas “humanas” del poder. No podemos usarlo. Si estamos abiertos a él, él puede usarnos.

Todos experimentamos los primeros cinco tipos de poder. La meta es aprender a usar estos tipos de poder adecuadamente en una situación y permitir que el sexto tipo del poder trabaje a través de nosotros.

El poder puede ser usado en diferentes niveles:

- Aserción
- Agresión
- Violencia

El poder compartido, nutriente, y la aserción pueden ser partes de y llegar al Poder que Transforma. En todos los tipos de poder, con la excepción del Poder que Transforma, la gente busca tener control, ya sea de su propia vida y acciones o las de otros. Solo con el Poder que Transforma uno suelta el control a propósito. Con esto, se permite entrar a algo más fuerte, lo bueno de la otra persona o del ser verdadero de uno mismo, el “Poder que transforma”.

Ejercicios relacionados con la Ira

Asertividad	Inversión del Poder	Puntos
Contrato conmigo Mismo	Jalón del Poder	Territorio
Enfrentando con Cariño	Máscaras	Tres Preguntas sobre la
Esculturas	Preceptos de la Niñez y de la	Opresión
Espacio Personal	Vida	Vamos a Nadar

SECCIÓN G

ACOGIDAS, ALEGRES, CIERRES Y AFIRMACIONES

Acogidas

Alegres

Cierres y Afirmaciones

ACOGIDAS

(Gatherings)

Se aplican las acogidas al principio de cada sesión para “retomar” la energía del taller después de un descanso. Las acogidas ponen el tono para la sesión y, si es posible, reflejan los temas que serán explorados durante la sesión.

Recuerda que cuando empiezas una acogida, tú pones el ejemplo de lo que esperas que ocurra con tu propia aportación – breve, larga, profunda, de juego, etc. Y cuando regresa contigo después de las aportaciones de los demás, ofrece algún comentario que afirme – un resumen de temas, una expresión de agradecimiento por la sabiduría del grupo, algo sobre el espíritu de lo que fue compartido – es una oportunidad para profundizar el sentido de escuchar y respetar y afirmación dentro del taller. *Los Temas de Círculos Concéntricos en Sección D tienen muchas sugerencias para acogidas, incluyendo varias sobre temas de enfoque comunes.*

Temas para Acogidas

- Algo que he dicho a mi familia o a un amigo sobre el PAV desde que tomé el Taller Básico es..
- Lo que pienso sobre este taller hasta ahora es ...
- Algo de lo que he estado consciente de mí mismo en este taller es ...
- Un incidente que es parte de la razón del porque estoy en este taller es ...
- Lo que dejé para estar aquí este fin de semana es ...
- Lo que pienso que podría ser mi papel en una comunidad es ...
- Vamos a crear una nueva comunidad y voy a traer ...
- Un regalo que recibí de mi familia y que uso hoy es ...
- Algo que la mayoría de la gente no sabe de mí es ...
- Cuando siento que no me aprecian ...
- Cuando estoy frustrado, enojado o molesto ...
- Mi idea de una persona hermosa es ...
- Cuando era niño lo que más disfrutaba era ...
- Hoy en día lo que más disfruto hacer solo es ...
- Una vez cuando necesité más auto-control fue ...
- Algo que quisiera hacer si tan solo tuviera el valor es ...
- Algo que he hecho que desearía no haberlo hecho es ...
- Una relación que quisiera arreglar es ...
- La cosa más importante que he hecho para alguien, por accidente o a propósito, es ...
- Un área que quisiera explorar para ayudarme a estar más en paz es ...
- Mi deseo secreto es ...
- De lo que más me arrepiento es ...
- Una vez que alguien abusó de mi bondad o buena fe como muestra de debilidad fue cuando ...
- Si pudiera invitar a tres personas (o a una o dos, dependiendo del tiempo) a cenar, vivo o muerto, real o de la ficción, estas serían ... porque ...
- Si en mi próxima vida regresara como un animal, pájaro o pez, sería ... porque ...
- Si la vida fuera un juego de póquer, ¿crees que te han dado una mano que gana, pierde o igual y por qué?
- Con frecuencia aplico estereotipos a otras personas en la siguiente manera ... y pienso que otros me aplican estereotipos como ...
- Pienso que la gente me respeta, me hace menos, o me considera como igual. ¿Por qué?
- Si tuvieras un accidente y pensaras que no sobrevivirías, de todas las cosas que pasarían por tu mente, ¿cuál sería la de mayor importancia?
- Alguien con quien quisiera arreglar las cosas es ... Porque ...
- Piensa en una persona u objeto importante en tu vida: ¿Qué recibo de __? ¿Qué doy a __?

JUEGOS DE NOMBRES

(Name Games)

Chócalas

(High Five)

Todos se ponen de pie. El facilitador empieza, mirando alguien al otro lado del círculo, llamándolo por su nombre, diciendo "Chócala" (Ej. Adán Amigable, Chócala). Los dos levantan sus manos derechas, cambian de lugares, "chocándose" las manos cuando pasan en medio del círculo.

Mi Nombre es y me Gusta. . .

(My Name is and I Like to . . .)

Los participantes se sientan en círculo. El facilitador empieza, presentándose con su nombre y actuando algo que le gusta hacer. La acción continúa por el círculo. El grupo adivina cual era la acción. Como siempre, se respeta el derecho a pasar.

Nombre Adjetivo con Gesto

(Adjective Name with Gesture)

Esta es una variación del juego del nombre adjetivo. Los participantes dan su nombre adjetivo acompañándolo con un gesto que describa o destaque su nombre adjetivo. Por ejemplo Samuel Sonriente podría levantar las esquinas de su boca con sus dedos mientras dice su nombre o Paula Pensativa podría tocar su cabeza con un dedo mientras dice su nombre. Después de decir cada nombre, el grupo completo repite el nombre y el gesto tres veces. (A veces la gente le gusta tanto su gesto que lo repite junto con su nombre durante todo el taller.)

Pelota de Nombres

(Name Ball)

(Se requiere por lo menos dos pelotas grandes y suaves) Todos se ponen de pie en círculo. Cada persona se aprende los nombres de las personas a su izquierda y derecha. Se pasa una pelota hacia la derecha, la persona que la pasa dice el nombre de la persona que la recibe. Se pasa otra pelota por la izquierda, y la persona que la pasa dice el nombre de la persona que la recibe.

Ahora, todos se cambian de lugar en el círculo. Se lanza una pelota a la persona quien *antes* estuvo a la derecha diciendo el nombre de la persona que la recibe, quien en turno lanza la pelota a la persona quien *estuvo* a su derecha, etcétera. Cuando la primera pelota va bien en su patrón, se empieza con la segunda pelota lanzándola a la persona quien estuvo a la izquierda. Si sale una pelota del círculo, o si se cae, cualquier persona la puede recoger y regresarla al círculo. Para más caos / diversión, se puede meter más pelotas al juego.

OTRAS ACOGIDAS

(Other Gatherings)

Canción de "Pop"

(Pop Song)

Con el grupo sentado en círculo, los participantes cierran sus ojos y piensan en la primera canción que les llegue a la cabeza. Después, por turnos, cada persona dice la canción y comparte algo de la letra y algo que relacionan con la canción. Luego, pueden pasar, cantar la canción o dirigir al grupo para cantar la canción.

Consejo de Administración

(Board of Directors)

Dale a cada persona una tarjeta y pídeles dibujar una mesa larga en ella. Explica que esta es la mesa del Consejo de Administración y el Consejo es responsable de formar las políticas y acciones de una Compañía u Organización. Pídeles colocar alrededor de la mesa el Consejo de Administración de sus vidas – las personas que han tenido la mayor influencia en la formación de sus vidas, de maneras buenas y malas. Luego, por turnos, cada persona comparte algo sobre una persona miembro de su consejo y cuál era la influencia que le tuvo.

Nuevas y Buenas Breves / Molestias Menores

(Mini News & Goods / Minor Irritations)

Esta acogida ofrece una oportunidad para hablar y ser escuchado sobre cómo se siente cuando entran al taller. Después de estas noticias breves los participantes están en mejor posición para escuchar y participar. Divide a los participantes en parejas y cada persona hablará sobre cada tema. Cada persona puede tener entre 2 y 4 minutos. Por lo general tres minutos son suficientes.

- a) Cosas Nuevas y Buenas – en mi vida hoy, esta semana
- b) Molestias Menores – las cuales pueden llevar a molestias mayores

Este es un ejercicio de escucha activa. Se pueden hacer preguntas de clarificación pero no es tiempo para plática o diálogo.

Nota:

Considera usar este ejercicio al principio de cada día del taller después de la acogida. (Es especialmente importante en la cárcel porque puede que los internos hayan sido fastidiados y no han tenido la oportunidad de hablar con alguien más este día.)

Truco de Sombrero

(Hat Trick)

Ten preparados papelitos con el nombre de cada participante y ponlos en un sombrero o vasito. Se pasa el sombrero y cada persona selecciona un papelito, regresándolo si saca su propio nombre. Luego, por turnos, cada persona dice algo positivo sobre la persona cuyo nombre seleccionó.

ALEGRES

(Light & Livelies)

Aplauso Nigeriano

(Nigerian Applause)

El grupo se pone de pie en círculo y las personas que el grupo quiere afirmar se ponen en medio, uno a la vez. (Puede suceder en cualquier momento durante el taller al empezar la secuencia.) El grupo aplaude en secuencia: aplaude, aplaude, aplaude, aplaude... aplaude... aplaude. Después, los participantes extienden sus manos hacia la persona de en medio y esta persona cruza sus brazos sobre su pecho para recibir el aplauso.

Aquí me Siento

(Here I Sit)

Este Alegre empieza con todos los participantes sentados en círculo con una silla vacía. Cualquiera de las personas sentadas al lado de la silla vacía pueden moverse a la silla y decir, “Aquí me Siento”. Esto deja una silla vacía, donde estaba la primera persona, y la persona sentada en la siguiente silla se sienta en el lugar de la primera, diciendo, “En esta silla”. Esto deja una silla vacía y la tercera persona toma este lugar y dice, “Con mi amigo (y dice el nombre de alguien sentado al otro lado del círculo).” El amigo del otro lado del círculo toma el lugar vacío, dejando una silla desocupada al otro lado del salón donde el proceso empieza de nuevo.

Barco Lento a China

(Slow Boat to China)

Este es parecido a *Voy de Safari* solo que hay un cambio. Las cosas que mencionan deben de empezar con la primera letra de tu nombre adjetivo. Sin embargo, no se comenta este cambio con los participantes. El líder da un ejemplo, como: “Soy Miguel Maravilloso y voy en un barco lento a China y voy a llevar algo de música y mi monedero”. La siguiente persona en el círculo dice: “Mi nombre es ____ y voy en un barco lento a China y voy a llevar _____. ¿Puedo subirme?” El líder responde “sí” o “no” dependiendo si la primera letra de las cosas es la misma que la primera letra de su nombre adjetivo. Los participantes empiezan a entender mientras se pasa la pregunta por el círculo.

Bolsitas

(Pattern Ball)

Usa unas seis u ocho pelotas suaves o calcetas cocidas en forma de pelota. El grupo se pone de pie en círculo. Diles que vamos a tirar una pelota por el círculo para formar un patrón. Es importante recordar a quien tiras la pelota y de quien la recibes. La primera vez que pasa la pelota, los participantes cruzan sus brazos sobre su pecho para mostrar que ya han recibido la pelota. Cuando la pelota regresa al principio, mándala por el mismo patrón una vez más para asegurar que todos recuerdan el patrón. Después, poco a poco agrega más pelotas, todas con el mismo patrón. ¿Cuántas pelotas puedes tener en movimiento al mismo tiempo sin que el grupo se confunda? Cuando el patrón está establecido, a ver si puedes invertirlo.

Bolsitas Rápidas

(Speed Pattern Ball)

Empieza el patrón como de costumbre. Nota el tiempo que tarda la pelota a pasar por la secuencia y regresar al principio. Después, pídele al grupo ideas sobre cómo pueden hacerlo más rápido. Continúa sacando y probando ideas hasta poder pasar la pelota en solo unos segundos. Es muy bueno para pensar creativamente y crear comunidad.

Buzz

(Buzz)

Los participantes se sientan o se ponen de pie en círculo y se cuentan, pero se substituye la palabra “buzz” por el número siete, cualquier número que contenga siete y cualquier múltiplo de siete. Entonces, siete será “buzz”, diecisiete será “buzz”, veintiuno será “buzz”. Los participantes cuentan tan rápido como puedan. El que falla toma asiento y queda afuera del juego.

Caliente y Frío (también conocido como Escucha al Universo)

(Hot & Cold)

Explica que en este Alegre un voluntario saldrá del salón por un minuto mientras los demás participantes se ponen de acuerdo sobre un lugar que quieran que el voluntario encuentre en el salón. El voluntario encontrará el lugar al escuchar las palmadas de los demás.

Si el voluntario se está acercando al lugar o “poniéndose caliente”, todos aplauden fuerte. Si el voluntario está lejos del lugar o “frío”, las palmadas serán muy suaves. Si no hay preguntas, pide al voluntario que salga del salón.

Alguien elige un lugar y el voluntario regresa al salón.

Después de que el primer voluntario encuentre el lugar, sale otro voluntario y así se continúa.

Nota:

Para hacer más difícil el ejercicio, el voluntario tendrá que hacer algo cuando encuentre el lugar. Por ejemplo, ir a la mesa y levantar un libro.

Cara a Cara

(Face to Face)

El grupo se pone de pie y se mueven las sillas a la pared. Divide a los participantes en parejas. El líder es la persona que no tiene pareja. El líder llama posiciones rápidamente, como “Cara a Cara” o “Espalda a Espalda” y las parejas imitan las posiciones. También el líder puede decir “Cambio” y todos tienen que cambiar de pareja y mantener la posición anterior. Ahora el líder puede encontrar una pareja y el que quede sin pareja ahora es el líder. Se puede variar las posiciones, por ejemplo, “Dedo a dedo, codo a codo, hombro a hombro, rodilla a rodilla, cabeza a cabeza”, etc.

Cobija

(Blanket)

Coloca dos sillas, una enfrente de la otra en medio del salón. Divide a los participantes en dos grupos. Dos voluntarios sostendrán una cobija entre las dos sillas con un “equipo” a cada lado de la cobija. Una persona de cada equipo se sienta en su silla. Cuando los voluntarios bajan la cobija, las personas sentadas tienen que gritar el nombre adjetivo de la persona que tiene en frente. La persona que se equivoca tiene que pasar al otro lado. Se levanta la cobija y otras personas se sientan.

(Usa una cobija grande o una sábana o junta 3 o 4 hojas de papel rotafolio.)

Cocodrilos y Ranas Cooperativo

(Cooperative Crocodiles and Frogs)

¡Esta es la versión cooperativa! Usa hojas de papel grandes. Papel de construcción es mejor porque no se rompe tan fácilmente como el papel rotafolio. Explica que el objetivo del alegre es que las ranas no sean comidas por el cocodrilo. Claro, los participantes tendrán que encontrar maneras para ayudarse entre sí para lograr tanta gente como sea posible sobre cada hoja. Empieza con unas seis hojas de papel y poco a poco vas reduciendo las hojas para llegar a una o dos.

Coche y Chofer

(Car and Driver)

Todos se ponen de pie y ponen las sillas por la pared. Divide a los participantes en parejas. Explica que uno será el coche y el otro será el chofer. El coche no sabe por dónde va, entonces los coches tapan sus ojos con una mano y extienden la otra mano como defensa. Los chóferes se paran atrás de los coches y colocan sus manos sobre los hombros de los coches. Los chóferes tienen que guiar los coches por el salón y evitar choques. Después de unos minutos, los coches y chóferes cambian de papeles.

(Este alegre es una experiencia de confianza y liderazgo. Si estás haciendo este ejercicio durante un taller de Preparación para Facilitadores, puedes procesar el ejercicio. Pregunte a los chóferes como se sintieron al ser el líder y si sintieron algo de responsabilidad por los coches participantes. Después, pregunta a los coches como se sintieron siendo participantes y teniendo que confiar en sus líderes para mantenerlos fuera de peligro.)

Desfile de Animales

(Animal Parade)

El grupo está sentado en círculo con una persona parada afuera del círculo.

La persona afuera del círculo empieza a hacer los ruidos y movimientos de algún animal y camina alrededor del círculo atrás del grupo.

Cuando está establecido su animal, el líder del desfile toca a los sentados en el hombro al azar y estos se levantan y se unen al desfile, haciendo los mismos ruidos y acciones.

Cuando decide el líder, se sienta y todos tienen que seguir caminando alrededor del círculo en la misma dirección para encontrar un asiento vacío. La última persona, que no alcanza lugar, empieza la siguiente ronda como el líder del desfile, como un animal nuevo.

Un Dólar con Cincuenta

(Dollar Fifty)

Asígnale un valor monetario a cada género (o alguna característica de por lo menos la mitad del grupo) – Ej. Un dólar o cincuenta centavos. Él que está llamando, llama una cantidad de dinero – Ej. Seis dólares – y los grupos tienen que juntarse para sumar esta cantidad.

Doña Cuatrufia se Pone Seria

(Mrs. Mumbly Gets Serious)

Sentados en círculo. El líder se voltea a la persona a su lado y pregunta “¿Qué sabes del *enfoque de este taller?*” – miedo, ira, perdón, lo que sea. La persona da una respuesta medio-seria y luego se voltea para hacerle la misma pregunta a otro vecino. Se continúa así por todo el círculo. Como en la Doña Cuatrufia que conocen, nadie puede mostrar dientes o reírse.

Muestra de Respuestas:

Perdón: Sé todo lo que hay que saber sobre el perdón. Espero hasta que se muera y luego lo perdono.

Ira: Nunca me enojo. Te rompo la nariz si dices que sí.

Poder: Sí, aunque camino por el valle de la sombra de la muerte, no temeré la maldad, porque soy el cabrón más grande en el valle.

Elefantes, Palmeras y Zorrillos

(Elephants, Palm Trees & Skunks)

La persona en el centro del círculo indica a alguien y dice “Elefante”. Esta persona se agacha con los brazos extendidos para formar la trompa. Las personas a sus dos lados se voltean para formar las orejas. Si la persona en medio dice, “Palmera”, la persona indicada levanta sus manos arriba de su cabeza. Las personas a su lado forman el follaje. Después de hacer estos unas veces, el líder introduce el “Zorrillo”, donde la persona señalada voltea y abanica su trasero como si se fuera la cola de un zorrillo. Las personas a su lado, voltean en direcciones opuestas agarrando sus narices. Alguien que duda, o que se equivoca, pasa al centro.

Fuego en la Montaña

(Fire on the Mountain)

Los participantes están parados, en parejas, en dos círculos concéntricos bastante cerca, todos con la cara hacia el centro. Una persona parada enfrente de la otra con las manos a sus lados. Cuando el Líder dice “Camina”, los participantes en el círculo de afuera caminan hacia la derecha. Al mismo tiempo los participantes en el círculo del centro levantan sus manos arriba de sus cabezas. Cuando el Líder dice “Fuego en la montaña”, los participantes de afuera encuentran un lugar enfrente de alguien con sus brazos arriba, quien baja sus manos sobre los hombros de la persona que tiene enfrente. Ahora, el Líder tratará de tomar un lugar enfrente de alguien y si tiene éxito, habrá otra persona que no tenga lugar quien se convertirá en el Líder. (Después de cada ronda los círculos tendrán que acomodarse para mantener el tamaño del círculo.)

Galimatías

(Gibberish)

Los participantes se sientan en círculo. El líder dice una frase corta en “galimatías” (sonidos que no son parte de lenguaje conocido) a la persona a su derecha. Esta continúa por el círculo. En cualquier momento, un participante dirá solo dos frases – la que recibe y la que pasa. (La idea es usar Galimatías y no tratar de usar palabras de otro idioma que pueden ser ofensivas – si hay un accidente y esto sucede, puede ser bueno para la risa y quizás un diálogo.)

Pide voluntarios (dos o tres) para discutir en Galimatías, sin decir al grupo de que se trata, solo si se resolverá o no. El grupo puede platicar brevemente lo que sucedió en términos de lenguaje corporal, tono de voz, etcétera. Trata de hacer tiempo para todos los que quieran voluntariarse.

Gritos

(Scream)

Los participantes se ponen de pie en círculo, mirando hacia el suelo. El líder dice “¡Ya!” y todos levantan la mirada para ver a alguien. Si la persona a quien ves te está viendo, ambos gritan. Después, el líder instruye a todos a mirar el suelo de nuevo y se repite. A veces nadie grita, a veces son muchos. Repite hasta que se sienta que ha terminado. Este Alegre es muy bueno cuando el tiempo es limitado, porque puede ser muy divertido por 2 o 3 minutos.

Guiñadores

(Winkers)

(conocido como “Francotirador” por muchos internos)

Ten preparado tantos papelitos como haya participantes. Marca un “O” en dos o tres. Marca un “X” en los demás. Dobla los papelitos dos veces y colócalos en un contenedor. Pasa el contenedor y cada participante selecciona uno y lo abre sin dejar ver a los demás. Solo los dos o tres que tienen los “O” saben que son los guiñadores. Su objetivo es tratar de “sacar” a los demás al guiñarles. Alguien que sea guiñado debe de voltear su silla. En cualquier momento, alguien puede levantar la mano e intentar adivinar quién es el guiñador. Si es correcto, el guiñador voltea su silla. Si se equivoca, voltea su silla. El juego termina cuando todos menos una persona están volteados.

Guiñados

(Wink'Um)

Divide a los participantes en dos grupos, con una persona extra. La mitad del grupo se sienta en sillas en círculo, con la otra mitad parados atrás de ellos, con sus manos atrás de sus espaldas. La persona extra, el “guiñador” se para atrás de una silla vacía. El guiñador trata de hacer contacto visual con alguien sentado con un guiño. Esta persona trata de escaparse para tomar la silla vacía antes de que la persona de atrás use sus manos para tocarle en los hombros para mantenerlo en la silla. Si logran escapar, la persona con la silla vacía es el nuevo “guiñador”.

Hola, Hola, Hola

(Howdy, Howdy, Howdy)

Todos se ponen de pie en un círculo más o menos cerrado. Pide un voluntario para caminar por afuera del círculo contra las manecillas del reloj y toca a alguien en el hombro. La persona tocada voltea y corre en la dirección opuesta hasta encontrar a su compañero que está corriendo. Se paran, saludan, diciendo “hola, hola, hola” y tomándose de la mano. Ahora, tratan de regresar al lugar vacío primero. La persona que queda afuera camina nuevamente por el círculo y toca a alguien en el hombro, y así sucesivamente.

(Este alegre es muy activo – no se recomienda para lugares pequeños donde no haya suficiente espacio afuera del círculo. Algunos piden a los participantes “caminar rápido” para evitar que se lastimen al correr.)

Lavacoches

(Car Wash)

(Funciona muy bien para romper la tensión después de un ejercicio fuerte. Mejor si se hace en un salón alfombrado.) El objetivo del juego es crear un Lavacoches Automático Humano (sin agua); todos reciben un masaje en el proceso.

Pide al grupo que forme dos filas, de frente, con un metro de distancia. Las filas se ponen de rodilla. Las primeras personas serán los que “echan el agua”, después vienen los “lavadores”, los “trapeadores”, y finalmente los “secadores”, para completar el lavacoches. El ejercicio empieza cuando el líder se pone de rodillas y gatea por el lavacoches. Los participantes tocan, rascan, y frotan con sus manos, según su papel. Después, pasan los que “echan el agua” en fila; los “lavadores” cambiándose para ser los que “echan el agua”, los “trapeadores” se cambian para ser los “lavadores”, los “secadores” por los “trapeadores”. Cuando las primeras personas salen, toman el lugar de los “secadores”. El Lavacoches continúa hasta que todos los participantes lo hayan pasado.

Líder

(Leader)

El grupo forma un círculo, de pie o sentado. Un voluntario se queda en el centro con ojos cerrados. El facilitador señala a un participante para ser el líder. El líder hará una acción o movimiento o cambiará su posición y los demás participantes lo imitarán. Para que sea difícil de averiguar quién es el líder, los participantes no deben de ver siempre al líder, sino mirar a otros participantes. Cuando se adivina correctamente quien es el líder, se cambian de lugares y el que regresa al círculo elige al nuevo líder.

Magos, Gigantes y Duendes

(Wizards, Giants & Elves)

Parecido a “Piedra, papel, tijeras”

Explica los personajes y los movimientos:

Magos:	brazos extendidos y dedos “arrojando” un hechizo
Gigantes:	manos arriba de la cabeza, con puños, pisoteando fuerte
Duendes:	agachado, manos con palmas arriba, moviendo los dedos, tratando de sacarle los tesoros de los bolsillos de alguien

Explica la relación entre sí (puede ser de ayuda colocarlo sobre papel rotafolio).

- Los Magos pueden hechizar a los gigantes pero tienen que huir de los duendes
- Los Duendes pueden agarrar a los magos pero tienen que huir de los gigantes
- Los Gigantes pueden pisar a los duendes pero tienen que huir de los magos

Divide a los participantes en dos grupos. Se van a lugares opuestos en el salón y deciden su personaje. Asegúrate que todos sepan las acciones y a quien pueden capturar y de quien deben de huir.

Cuando estén listos, se forman en fila y caminan fuerte al centro del salón para quedarse cara a cara con el otro equipo.

Juntos, gritan “¡Uno, Dos, Tres!” y después hacen la seña de su personaje respectivo. Si los grupos hacen la misma seña, todos se abrazan y cambian de lugares.

Si son diferentes, tienen que huir o perseguir y tratar de capturar a otros, quienes se unen al grupo de los captores.

Repite hasta no querer más, o ¡hasta que todos estén en un solo grupo!

Montañas y Valles

(Mountains & Valleys)

Originalmente esto era un ejercicio de valores-clarificación y no es muy activo, pero se pone a los participantes a mover y pensar.

Todos se ponen de pie. A un lado del salón estarán las Montañas y al otro lado estarán los Valles. Con las preguntas adicionales, dale nombre a cada lado del salón. El líder los invita a moverse al lado del salón que prefieran. Pregúntales: ¿Preferías ser Montaña o Valle? Se ponen en el lado que prefieran. Algunos no escogerán, entonces pueden estar en medio. Pregúntales a los que están a cada lado porque eligieron tal lado. Solo se requiere algo breve. Después, continúa con las otras preguntas, indicando cual lado es cual.

- ¿Eres más como una isla o como una ola?
- ¿Ventanal o entrada con malla?
- ¿Campo o ciudad?
- ¿Tendedero o hilo de papalote?
- ¿Archivero o gabinete para licores?
- ¿Arroyo moviéndose o lago tranquilo?
- Después, puedes hacer las cuatro esquinas con las cuatro estaciones

La conciencia que viene de las razones y quien elige cual contribuye al grupo a buscar diferencias o a crear comunidad.

Muñeca

(Jack-in-the-Box)

Los participantes se ponen de pie y forman un círculo. Después, pídeles repetir la siguiente rima:

“¡Muñeca! ¡Muñeca! Muevo ASÍ, muevo ASÁ, balanceo BIEN, balanceo BIEN.”

Después el líder se pone en medio del círculo siguiendo el ritmo y con las palabras “Me muevo ASÍ” y el líder hace un gesto lento o “movimiento suave”. Todos los participantes en el círculo repiten el gesto o movimiento. Con las palabras “Balanceo BIEN”, el líder se voltea y regresa al círculo exterior. Luego, otra persona se pone en medio y muestra otro “movimiento suave”. Continúa hasta todos hayan tenido la oportunidad para mostrar un “movimiento suave”.

Nudo Humano

(Pretzel)

Explica que vamos a tener un círculo de personas tomándose de la mano para convertir el círculo en un nudo humano. Será la tarea de dos voluntarios desenredar el nudo y regresar al círculo. Pide dos voluntarios para salirse del salón. El resto del grupo se toma de las manos, o muñecas. Destaca que no pueden soltarse o cambiar la manera en que están unidos o no podrán regresar a como estaban. Una persona lleva su parte del círculo por el otro lado y debajo de los brazos de otros. Se giran y pasan por arriba y por debajo hasta el círculo se haya vuelto un nudo. Regresan los voluntarios y ellos desenredan al grupo para formar el círculo de nuevo.

Variación del “Nudo Humano”

Con un círculo con no más de 10 personas, cada persona pone su mano derecha en medio y hace puño. Después, cada persona pone su mano izquierda en medio y agarra el puño de otra persona al otro lado, cambiando para tomarse de la mano. Cuando todos están listos, el grupo completo trata de averiguar cómo desenredar el grupo sin soltarse de las manos. No siempre sale un círculo perfecto, pero todos están involucrados en el proceso de la solución.

Papa Caliente

(Hot Potato)

Los participantes se paran en círculo. La “Papa Caliente” será una mascada. Está “caliente” y nadie la puede tocar, sino que se pasa o lanza a quien sea en el círculo cuando la recibes. Una persona es el líder y trata de atrapar a la mascada en el aire o tocar a la persona quien la tiene. La última persona quien tocó la “Papa Caliente” es el nuevo líder.

Para la Música

(Stop the Music)

Este es parecido a Bolsitas. Pídeles a los participantes ponerse de pie en círculo. Después, toma una pelota suave y empieza a tirarla por el círculo al azar. El líder sale del círculo con cara hacia fuera para que no pueda ver quien tiene la pelota. El líder empieza a cantar una canción. Puede ser cualquier canción que quiera. El líder deja de cantar, quizás a media frase. La persona que tiene la pelota cuando se para la música es el siguiente líder. El nuevo líder sale del círculo, se voltea y empieza a cantar otra canción.

Párense

(Stand Up)

Divide al grupo en parejas. Cada pareja se sienta en el piso, espalda a espalda. Las parejas se unen de brazos, con sus rodillas dobladas y pies sobre el piso. Después, ¡las parejas se ponen de pie!

Una vez que se domina hacer esto en parejas, inténtalo con grupos de tres o cuatro personas. Es más difícil entre más grande sea el grupo. Con grupos grandes, es importante que se sienten en un círculo estrecho, tocando hombros y caderas.

Pasa la Pelota

(Ball Pass)

El grupo está sentado sobre el piso en un círculo cerrado con los pies hacia adentro. Se coloca una pelota sobre el regazo de alguien. La idea es mover la pelota por el círculo lo más rápido posible sin el uso de las manos.

Variaciones: varía el tamaño y número de pelotas, invierte la dirección de la pelota. Si no funciona la primera vez, inténtelo de nuevo. (Algunos usan pelotas grandes inflables.)

Pégale con la Mano

(Hand Slap)

Un juego de ritmos que despierta o enfoca al grupo – es divertido y bastante rápido.

Sentados en círculo sobre sillas, con las rodillas juntas, para que puedas alcanzar las rodillas de las personas a tus lados. -- Pega tus propias rodillas con tus palmas dos veces. -- Extiéndete por la derecha y pega, con tus palmas, una vez tu rodilla derecha y una vez su rodilla izquierda. -- Regresa a tus propias rodillas – pega dos veces. -- Extiéndete por la izquierda y como arriba, pega tu rodilla izquierda y su rodilla derecha. -- Pega tu propio regazo dos veces. -- Aplaude dos veces. -- Chasquea dos veces. -- Levanta una rodilla una vez. -- Grita “¡hey!” o algo parecido.

Repite lentamente hasta todos entiendan, luego poco a poco y más rápido hasta todos lo estén haciendo juntos.

Pelota de Llanta

(Tire Ball)

(Requiere una pelota grande y por lo menos una llanta vieja)

Los participantes se acuestan sobre sus espaldas, con sus cabezas sobre una llanta – piernas extendidas como los rayos de una rueda. El objetivo es pasar una pelota grande (algo suave del tamaño de una pelota de fútbol/soccer) por el círculo sin usar brazos o manos. (Este juego es mejor para diez o doce personas. Otras pueden tomar turnos. Es más divertido jugar que ver.)

Pizza Pizza

(Pizza Pizza)

Pide a los participantes decir los ingredientes que les gustan en su pizza. Puedes pedir ideas extremas si quieres. Apunta estos sobre una hoja de papel rotafolio como referencia. El facilitador asigna un ingrediente a cada participante, normalmente por la orden en que aparecen en la lista. Después, con una silla afuera del círculo, dices los ingredientes y estas personas tienen que cambiarse de lugar. Al decir “pizza pizza” todos tienen que moverse.

Pónganse en Fila 1

(Line-Up 1)

Explica que este Alegre reta a todos a cooperar en silencio. Sin embargo, pueden usar gestos.

- La tarea del grupo es acomodarse en orden, según el mes y día de su nacimiento.
- Si no hay preguntas, pueden empezar. Si preguntan, “¿Dónde empieza la línea?”, díles que es algo que tendrán que arreglar ellos, en silencio.
- Cuando termina el movimiento, pregúntales si se sienten cómodos con el arreglo. Si no, pueden continuar. Si sí están cómodos, pídeles decir el mes y día de su nacimiento, en orden.

Nota:

A veces, una o dos personas resultan estar “fuera de orden”. Hay que afirmar al grupo de todos modos. No es una tarea fácil de realizar en silencio. A veces aunque estamos hablando, no comprendemos por completo lo que está diciendo el otro.

Pónganse en Fila 2

(Line-Up 2)

Explica que este Alegre reta a todos a cooperar sin hablar. Se permite tararear porque tendrán sus ojos cerrados. Puede que las mujeres quisieran colocar un brazo sobre sus pechos.

- Díles que tú y otro facilitador, o dos (arregla esto antes) estarán viendo para asegurar que nadie vaya muy lejos o choque con algo.
- Pídeles a todos pararse y quitar las sillas para crear suficiente espacio.
- Pídeles a todos cerrar sus ojos para que puedas decirles la tarea. Luego, díles “Sin hablar y sin hacer trampa, acomódense en orden de estatura. Recuerden, pueden tararear”.
- Cuando termina el movimiento, pregúntales si se sienten cómodos con el arreglo. Si no, pueden continuar. Al final, pídeles abrir sus ojos y ver los resultados.

Nota:

Como Pónganse en Fila 1, el éxito total no es necesario. Lo importante es la confianza mostrada. Puede que quisieras felicitarles por esto.

Por los Números

(By the Numbers)

Este es parecido al alegre Galimatías, solo que se hace con números. También es una manera para divertirse al hacer sociodramas. Pide dos voluntarios y pídeles salir del salón y decidirse sobre una situación de conflicto. Luego regresan al salón y actúan la situación usando gestos y números únicamente. Por ejemplo, uno puede cuestionar, “¿Uno, dos, tres, cuatro... cinco seis siete?” mientras el otro contesta, “¡¡Ocho nueve diez once doce!!”, etc. Basado en su lenguaje corporal y tono de voz, el grupo trata de atinar el tema o el conflicto.

¿Qué Cantas?

(Name that Tune)

(también se puede usar para formar grupos)

- Antes de empezar, prepara papelitos con los nombres de canciones muy conocidas. Se requiere una canción diferente para cada grupo. Debe de haber tantos papelitos de cada canción por el número de personas que quieras en cada grupo.
- Cada persona toma un papelito de una bolsa, o cualquier recipiente. Todos seleccionan un papelito y lo lee sin que los demás vean. Sin hablar, se ponen de pie y caminan mientras titubean su canción hasta que encuentren a las otras personas con la misma canción. Los participantes se quedan con sus grupos.
- Cuando todos han encontrado su grupo, pide a cada uno titubear su canción para todos.

Nota:

Este es bueno para dividir en grupos para Cuadros Rotos. Asegúrate que las canciones estén divididas para el número que quieres. Sé sensible de las canciones que eliges. Los participantes que no crecieron en el lugar del taller donde estas canciones son comunes pueden no conocer algunas de las canciones.

¿Qué Haces?

(What Cha Doin'?)

El grupo forma un círculo, estando de pie. El facilitador empieza a hacer una acción, como cavar un hoyo. La persona a su derecha le pregunta, "¿qué haces?". El facilitador fingiendo cavar un hoyo responde diciendo otra acción, como por ejemplo "Estoy jugando básquetbol". Esta persona empieza a fingir jugar básquetbol. La persona a su lado le pregunta, "¿qué haces?" y le responde con una nueva acción para imitar, como "Me estoy lavando los dientes", o "Estoy bailando". El juego continúa por el círculo. Luego, la segunda ronda pasa por la otra dirección.

¿Qué Pasaría Si...?

(What if?)

Reparte papelitos con las palabras "¿Qué pasaría si . . . ?" en la parte izquierda superior. Cada participante debe completar la frase como desee, como "¿Qué pasaría si cerraran todas las cárceles?" o "¿Qué pasaría si un elefante se mudara a la casa de al lado?". Pasa el papelito a la persona a la derecha. Esta persona contesta la pregunta escrita en el papelito que recibe. La respuesta podría ser: "Los internos tendrían que buscar empleos." O "Tendría que comprarse un sofá de hierro." Pasa el papelito a su derecha. Cada persona lee respuesta que tiene en su papelito y después la pregunta, obviamente no tendrá sentido y es muy divertido.

Rumores 1

(Rumors 1)

5 voluntarios salen del salón. Alguien cuenta una historia breve con cierto detalle. Una persona regresa al salón y un voluntario le cuenta la historia como la puede recordar. Esta persona la cuenta a la siguiente que entra y así continúa hasta todos hayan escuchado la historia. Todos tratan de ser tan precisos como puedan. Diles a los demás que no deben de reírse de los errores.

Rumores 2

(Rumors 2)

Anuncia que iniciarás un rumor al decirlo en el oído de alguien. Cada persona, en turno, tiene que decirlo en el oído de otra persona – la misma historia, solo permitiendo adiciones que "mejoren la historia". Los que han oído la historia deben de sentarse. La última persona cuenta lo que escuchó y lo comparten con lo que escuchó la primera persona.

Rumores 1 y Rumores 2 ambos pueden ser usados como Alegres, o pueden ser procesados como un ejercicio con algunas de las siguientes preguntas:

- ¿Qué te hace sentir esto sobre los rumores?
- ¿Pueden los rumores tener poder?
- ¿Cómo te hubiera afectado si te hubieran dicho esto en la vida real – no como un ejercicio?
- ¿Los rumores parecen creíbles?

- ¿Cómo agarran fuerza los rumores por la verdad que tienen en ellos?
- ¿Cómo cambió la historia?
- ¿Todos hicieron un esfuerzo de buena fe?
- ¿Puede el pasar la palabra distorsionar las cosas aun cuando no tenemos intenciones malas?
- ¿Qué tipo de cosa bloquea la percepción/escucha clara?

Sillas Musicales Cooperativas

(Cooperative Musical Chairs)

Todos conocemos el juego de las sillas musicales, pero este es diferente. Este es un juego de cooperación. La regla es que termina el juego si alguien no puede encontrar una silla. Se acomodan las sillas en medio del salón, espalda a espalda, hacia fuera. Los participantes caminan alrededor de las sillas y cuando se para la música, todos tienen que encontrar un lugar para sentarse. Se quita una silla cada vez. Claro, tendrán que encontrar la manera para sentarse en los regazos, hombros, etc., de otros. Puede que no llegues a solo una silla, pero llegando a cuatro sillas está bastante bien.

Sí y No

(Yes and No)

Escribe los nombres de personas famosas – deportistas, estrellas de cine, líderes, figuras históricas, etc., sobre suficientes tarjetas para todos los participantes. Pídeles ponerse de pie. Después, pega las tarjetas con cinta en las espaldas de todos los participantes sin dejarlos ver los nombres. El objetivo del ejercicio es para cada persona adivinar cuál es el nombre que tiene en su espalda al hacer preguntas a otros. Los participantes pueden ver los nombres en las espaldas de otros, pero sólo pueden contestar las preguntas “sí” o “no”. El juego continúa hasta que todos los participantes sepan sus nombres.

Sopla un Viento, con algo nuevo

(Big Wind Blows, with an addition)

Este es el mismo que “Sopla un Viento” con una persona en medio y con una silla menos y la persona que dice “Sopla un Viento para alguien (vestido de verde, quien se lavó los dientes en las últimas dos semanas, etc.)”. Cuando dicen “Huracán”, todos tienen que levantarse y buscar otro lugar, PERO ANTES DE TOMAR EL LUGAR, tienen que tomar a alguien de la mano y decir “Hola, hola, hola”.

Sopla un Viento ... Hechos

(Big Wind Blows ... Factulence)

Todos los que dicen algo cuando están en medio tienen que hacerlo verdad por ellos mismos, entonces es una mezcla de juego y una familiaridad más profunda entre el grupo.

Te Caché

(Red-Handed)

Los participantes forman un círculo, estando de pie. Las manos están enfrente, en puños, caras hacia el piso. Una persona está en medio del círculo. Se empiezan a pasar uno o más objetos de mano en mano. La persona en medio del círculo trata de adivinar quien tiene el objeto (o los objetos). Cuando el voluntario encuentra un objeto, la persona que lo tiene pasa al centro y se continúa.

Terremoto

(Earthquake)

Pide a los participantes dividirse en grupos de tres. Todos deben de estar en grupos de tres menos el líder. Dos de las personas en cada grupo forman una “casa” parándose cara a cara y levantando sus brazos arriba de sus cabezas y tomándose de la mano. La tercera persona en cada grupo es el “inquilino” y se para en medio adentro de la “casa”. El líder, quien es la persona extra, puede dar uno de los siguientes tres comandos.

Inquilinos – En este caso, las casas se quedan en su lugar y los inquilinos tienen que mudarse a una casa nueva. El líder trata de encontrar una casa nueva y la persona que queda afuera es el nuevo líder.

Casas – En este caso, los inquilinos se quedan en su lugar y las casas tienen que moverse para encontrar un inquilino nuevo. El líder trata de encontrar a alguien con quien hacer una casa nueva.

Terremoto – En este caso, todas las casas son destruidas y todos se tienen que cambiar. Las nuevas parejas hacen casas y los inquilinos las ocuparán.

Tirando Cabezas

(Tossing Heads)

Este es parecido al alegre de Elefantes y Palmeras. Los participantes se ponen de pie en círculo. Una persona hace contacto visual con otra al otro lado del círculo, coloca sus manos a cada lado de su cabeza y hace un movimiento como jalándola con las manos. La otra persona hace un movimiento como para atraparla. Las personas a cada lado deben de poner una mano en su oído más cercano al receptor, para evitar ser pegado por la “cabeza”. Alguien que cometa un error debe sentarse. El juego continúa hasta quedarse con solo unos cuatro o cinco jugadores.

Tren de Hola

(Hello Train)

Todos los participantes están sentados en círculo, menos uno, con espacio atrás del círculo. El líder camina por el círculo, haciendo los ruidos y gestos de un tren (brazo arriba y abajo para tocar una campana o adelante y atrás como las ruedas) y luego toca a alguien en el hombro. Esta persona se pone de pie con el líder. El líder dice, “Hola, mi nombre es _____” y la persona contesta con, “Hola, mi nombre es _____”. Lo repiten tres veces y terminan con un ‘hurra’ para ambos. Todo esto se hace fuerte y con entusiasmo. Después, la persona toma su lugar afuera del círculo adelante del líder, siendo el nuevo líder. Las personas atrás del líder ponen una mano sobre el hombro de la persona enfrente y pasan por el círculo haciendo los ruidos y gestos de un tren hasta el nuevo líder toca a alguien en el hombro. Al final, todos se forman el Tren de Hola con el tren pasando por el círculo y terminando con un gran ‘hurra’.

¿Un Qué?

(A What?)

Selecciona dos objetos cualesquiera distintos, como una pluma y un zapato, o dos piezas del juego de construcción (*TinkerToy*) distintas.

- Pide al grupo pararse, o sentarse, en un círculo, con dos facilitadores, uno enfrente del otro, cada uno con un objeto, lo cual representa algo como el “gato” y la “rata”.
- Pasa un “gato” a la persona a tu derecha, diciendo, “Este es un gato”. Pide que esta persona te repita, “¿Un qué?”. Tu respondes, “un gato, pásala”. Permite que lo pase a la siguiente persona con el mismo diálogo. Permite al grupo pasarlo a tres o cuatro personas. Cuando tienen la idea, pide que te regrese el “gato”.
- Ahora, a la persona a tu izquierda, dile, “Esta es una rata”. Con suerte, esta persona te preguntará, “¿Un qué?”, y le dirás, “una rata, pásala”.
- Explica que el segundo facilitador también pasará “gatos” y “ratas”. Cada facilitador pasa “gatos” y “ratas” alternando. El reto es ver si se puede mantener el orden.
- Si no hay preguntas, empieza. Permite que sigan pasando hasta que todos estén recibiendo ambos objetos al mismo tiempo.

Variación: En lugar de usar objetos, los facilitadores pueden pasar un Estrecho de la Mano y un “Chócala” usando el mismo método, o dependiendo de la cercanía del grupo, un Estrecho de la Mano y un Abrazo.

Nota:

Los facilitadores deberían pasar los “gatos” y las “ratas” al mismo tiempo, más o menos. Debería de ser bastante rápido para que la actividad sea un reto.

Vacas y Gelatina

(Cows and Jello)

(Parecido a Elefantes, Palmeras y Zorrillos)

Cuando dicen “vaca”, la persona en medio extiende sus brazos con los dedos entrelazados con las palmas hacia la persona (apunta los dedos de una mano a los dedos de la segunda mano; mantén los dedos derechos y júntalos como enchufar algo en la pared). Luego gira las palmas hacia fuera, lo cual deja a los pulgares colgando por separado. Las personas a cada lado agarran un pulgar a cada quien y ordeñan la vaca.

Cuando dicen “gelatina”, las personas a cada lado extienden sus brazos como un tazón (como la oreja del elefante acostada) y ¡la persona de en medio se menea como gelatina!

Voy de Safari

(I'm Going on a Safari)

Imagina que te vas de safari y puedes llevar cualquier cosa que quieras desde un osito de peluche hasta una docena de elefantes morados. Entre más exagerado mejor. Este Alegre funciona en una manera muy parecida al Juego del Nombre Adjetivo. Sin embargo, en lugar de repetir todos los nombres adjetivos anteriores, cada participante debe repetir los artículos mencionados por los miembros del grupo. Entonces, la última persona debe de recordar todos los artículos mencionados por el grupo completo. Es más divertido que un barril de monos o una piscina llena de focas. Seguramente este alegre eliminará las tensiones después de un ejercicio fuerte.

WLBS, La Tormenta Silente

(WLBS, The Quiet Storm)

Los participantes se ponen de pie en círculo y el líder explica que cuando es tu turno, tienes que dar el nombre de algún cantante o banda sin dudar. Alguien que dude queda afuera. El líder empieza, diciendo, “Esta es estación WLBS, la tormenta silente donde escuchas las rolas de ____ (nombre del cantante o banda)”. La persona a su lado dice el nombre de otro cantante o banda y el juego pasa por el círculo. No se pueden repetir los nombres de cantantes o bandas en la misma ronda. Si alguien falla, está afuera y la siguiente persona empieza una nueva ronda diciendo, “Esta es estación WLBS, la tormenta silente donde escuchas las rolas de ____”.

CIERRES Y AFIRMACIONES

(Closings and Affirmations)

CABEZA, CORAZÓN, MANO

(Head, Heart, Hand)

Propósito: Una técnica alternativa para la evaluación, o como un cierre.

Tiempo: 10 minutos

Materiales: Papel rotafolio, tres colores de notas adheribles, "Post-It"

Procedimiento:

1. En lugar de aplicar una evaluación normal, usa esto como una combinación de cierre / evaluación.
2. Dibuja la figura de una persona en papel rotafolio. Ten tres colores de notas adheribles "post-it" – azul, amarillo y rosa.
3. Diles que los "post-it" azules tendrán pensamientos y se colocan en la cabeza; los amarillos tendrán sentimientos y se colocan en el corazón; los rosas tendrán herramientas y se colocan en las manos." Mientras estás hablando, escribe las palabras "pensamiento", "sentimiento", y "herramienta" sobre sus colores respectivos y colócalas en su lugar.
4. Dale a cada persona un "post-it" de cada color. Pídeles escribir un pensamiento que tengan sobre el PAV en el "Post-It" azul; un sentimiento que hayan tenido durante el taller sobre el amarillo; y una herramienta del PAV que han aprendido o podrían usar en el rosa.
5. Cuando terminan de escribir se colocan las notas en su lugar correspondiente y se puede pedir a los participantes leer sus comentarios.
6. Cuando todos hayan terminado, lee los resultados en voz alta y dales las gracias a todos por sus aportaciones. Puede que quisieras pedirles a los participantes, los que deseen, leer sus propias notas.

CÍRCULO DEL NAMASTE

(Namaste Circle)

1. El grupo se pone de pie en círculo. Habla un poco de las varias formas en que la gente se saluda, por ejemplo, dando la mano o "chócala".
2. Explica que los Hindúes de la India se saludan usando la palabra "Namaste" (*Nah-mah-stay*). Primero, una persona une sus palmas y dice "Namaste" con una pequeña inclinación. La otra persona responde con lo mismo.
3. El saludo "Namaste" significa, **Lo bueno que está en lo profundo de mi saluda a lo bueno que está en lo profundo de ti.**
4. Este círculo de cierre dará a todos la oportunidad de primero regresar este saludo y luego iniciar el saludo.
5. Explica que tú vas a empezar por tu izquierda y hacer este saludo a todos. Cuando llegas a la tercer o cuarta persona, la primera a quien saludaste empieza por su izquierda. A veces ayuda tener otro facilitador en esta posición para ser el modelo.
6. Si no hay preguntas, empieza. El círculo se va cerrando en sí mismo y después se va abriendo de nuevo.

Nota:

Este cierre sería apto para la 6ª Sesión de un Taller del Segundo Nivel. Si has hecho "¿Un Qué?" con una Toma de la Mano y un Chócala, este cierre hace un bonito seguimiento.

PIRÁMIDE DE AFIRMACIÓN

(Affirmation Pyramid)

Propósito: Algo rápido para crear o reparar comunidad

Tiempo: No más de 5 minutos

Materiales: Una mano extendida por persona

Procedimiento:

Pide al grupo hacer un círculo para formar una pirámide de afirmación, empezando con la mano del facilitador. Cada persona coloca una mano sobre las demás diciendo algo positivo sobre el grupo. El facilitador lo inicia. Cuando todos forman parte de la pirámide, bajan las manos lentamente, luego suben rápidamente con un grito (tejano).

UN POCO DE AYUDA DE MIS AMIGOS

(A Little Help from My Friends)

Propósito: Ayudar a crear y fortalecer lazos de tipo que puede, por ejemplo, ayudar a la gente a conquistar sus miedos. Especialmente apropiado para el tema del Miedo.

Tiempo: 40 minutos

Procedimiento:

1. Explica que esta afirmación se trata de un posible miedo o desventaja que cada uno de nosotros puede estar dispuesto compartir con el grupo. Pide a cada persona pensar en un miedo o desventaja que le puede hacer tropezar cuando está tratando las realidades en el presente o el futuro.
2. Explica el procedimiento:
 - a) Empezaremos con un voluntario quien compartirá su miedo o desventaja
 - b) Luego, la persona a su izquierda le dará la dirección más sincera de más ayuda posible, para ayudarle superar este miedo o desventaja
 - c) Ahora, el grupo disparará comentarios de sus sentimientos positivos sobre la persona con la desventaja. Enfatiza que después de que la persona al lado del voluntario ofrezca su consejo, los demás participantes darán sentimientos positivos, y no más consejos.
 - d) **Da un ejemplo.** Juan dice, por ejemplo, “Mi miedo más grande es que no podré encontrar un empleo”. Pedro, a su izquierda, puede decir, “Persiste, sigue intentando; tu nunca te des por vencido”. Otros en el grupo, entonces, ofrecerían sentimientos positivos a Juan, como, “Eres fuerte”, o “Lo lograrás”.
 - e) Explica que se continuará el proceso por el círculo hasta que todos los que quieran hayan compartido un miedo o desventaja. Repite que, como siempre, todos tienen el derecho a pasar. Si alguien pasa, todo el grupo debe – rápidamente – ofrecerle comentarios positivos sobre esta persona.
3. Da al grupo un momento para pensar y después empezar.

PÓSTERES DE AFIRMACIÓN

(Affirmation Posters)

Propósito: Esta afirmación deja huella permanente. Es especialmente apta para la última sesión del taller.

Tiempo: 30 a 60 minutos

Materiales: Hoja de papel rotafolio y marcador (o crayola o pluma gruesa – ten una variedad colores) para cada participante, cinta masking

Procedimiento:

1. Reparte los materiales entre los participantes.

Versión A: Se pega el papel rotafolio a la espalda de la persona

Versión B: Cada persona escribe su nombre adjetivo en el papel rotafolio, lo pega en la pared, al nivel donde la gente puede alcanzarlo para escribir.

2. Explica que todos caminarán por el salón y escribirán pósteres de afirmación de sus compañeros escribiendo sobre cada hoja de papel rotafolio, comentarios positivos, afirmativos y anónimos sobre su dueño. Solo hay dos reglas:
 - a) Solo se debe escribir comentarios positivos y afirmativos. Esto no es el momento para chistes o crítica, no obstante que tan constructiva sea.
 - b) No se debe escribir nada que no se crea en verdad. No se aceptan halagos insinceros.
3. Si desean, y si el tiempo lo permite, cuando se hayan terminado de escribir los pósteres, regresa al círculo grande y pide que se compartan un comentario de su póster que se aprecia en especial. (Muchas veces se conmueven mucho con los comentarios escritos en sus pósteres.)
4. Permite a los participantes llevar sus pósteres como recuerdo del taller y registro de que tan buenas personas son.

REGALANDO

(Gift Giving)

Propósito: Confirmar que podemos ser una comunidad cariñosa. Hacerle saber a los participantes que sus necesidades individuales y aspiraciones son importantes y recibidas.

Tiempo: 30 minutos

Procedimiento:

1. Con los participantes sentados en círculo, el facilitador explica que nos daremos regalos del espíritu humano – regalos imaginarios, los cuales, si tuviéramos el poder, los haríamos realidad. Cada persona dará el regalo que más sienta que la persona que lo recibirá apreciaría y que le ayudaría a realizar sus necesidades y aspiraciones como las vea el dador. El que recibe pasará el regalo a la siguiente persona, cambiándolo para las necesidades de esta persona como las ve el dador.
2. Si es apropiado, procesa el ejercicio. Pregunta cómo se sintieron al recibir sus regalos y por qué dieron los regalos que dieron.

(Weaving)

- Instrucciones:**

- El facilitador debe tener AMBOS su brazo izquierdo y su brazo derecho ARRIBA de los brazos de las personas a sus lados.*

- 
- Teje, teje, tejiendo juntos tejiendo juntos en armonia y amor

- (*Yarn Toss*)

G-19

2. Cuando la red está completa, pide que se jale un poco, para sentir la tensión de la conexión entre el grupo completo. Nota que aunque están conectados con solo dos personas, están conectados con todos a través de esta conexión. La cárcel y el mundo también están conectados. Habla de interdependencia, y que la violencia rompe por completo la red y afecta a mucha gente. Recuérdales que hay tales redes que los conectan con extraños, y que todos tenemos estas conexiones invisibles todo el tiempo.
3. Ahora, para deshacer, al revés, tira la bola a la persona que te la tiró, diciendo la conexión que tienes con esta persona. Continúa de esta manera hasta que la bola esté en la mano del facilitador, entera, nuevamente.

Nota:

Algunas personas se sienten incómodas con este ejercicio porque con frecuencia son las personas más tímidas y las últimas en ser escogidas. Para reducir esta posibilidad, diles: "Tira la bola de estambre al otro lado del círculo y piensa en cualquier conexión que podrías haber hecho con esta persona".

TORMENTA

(Rainstorm)

1. El grupo se para en círculo cerrado con el facilitador en el centro.
2. Explica que este en este cierre no se va a hablar sino que van a hacer ruidos con las manos y los pies. Pídeles a todos imitar lo que haces cuando hagas contacto visual y continuar haciendo la acción hasta que llegues con él otra vez.
3. Empieza con una persona y pasa por el círculo ocho veces, haciendo lo siguiente: Ronda 1: Se frota las manos; Ronda 2: Castañean los dedos; Ronda 3: Palmotea sobre las piernas únicamente; Ronda 4: Palmotea las piernas y zapatea; Ronda 5: Palmotea sobre las piernas únicamente; Ronda 6: Castañean los dedos; Ronda 7: Se frota las manos; Ronda 8: Manos con palmas abajo para indicar silencio.
4. Al terminar, el facilitador regresa al círculo y dice algo como, "Mi deseo para ustedes es que todas las tormentas en sus vidas pasen tan rápida como esta".

Nota:

No menciones el nombre de este cierre ni verbalmente ni en la hoja del programa.

SECCIÓN H
MATERIALES DE
INTERÉS

MATERIALES DE INTERÉS

(Resources)

Assefa, Hizkías. *La Reconciliación como Paradigma en la Construcción de la Paz*. Bogotá: Ediciones Justapaz-Clara, 2003.

Doucet, Ian, Editor Asesor. *Buscando la Paz del Mundo*. Bogotá: International Alert. Ediciones Clara Semilla, 1998.

Justapaz. *Construyendo la Paz en Ambientes Escolares. Manual de Capacitación*. Bogotá: Ediciones Clara, 2005.

Justapaz. *La Objeción de Conciencia como Ejercicio de la No-Violencia en la Construcción de la Paz*. Bogotá: Ediciones Clara, 2004.

Lederach, Juan Pablo y Marcos Chupp. *¿Conflicto y Violencia? Busquemos Alternativas Creativas*. Bogotá: Edicions Clara-Semilla, 1997.

Lederach, Juan Pablo. *Construyendo la Paz: Reconciliación Sostenible en Sociedades Divididas*. España: Ediciones Gernika Gogoratuz, Bakeaz, 1998.

Lederach, Juan Pablo. *Enredos, Pleitos y Problemas. Una Guía Práctica para Ayudar a Resolver Conflictos*. Bogotá: Ediciones Clara-Semilla, 1997.

Lederach, Juan Pablo. *Tejiendo Relaciones: Estrategias de Diálogo en Contextos de Conflicto Social y Armado*. Bogotá: Ediciones Justapaz-Clara, 2003.

Todos estos títulos están disponibles en la Oficina de Justapaz y en la Librería Clara en Bogotá, Colombia. justapaz@justapaz.org

Agradecemos la contribución de Alba Luz Arrieta Cabrales

GUÍAS DEL PODER QUE TRANSFORMA

- 1. Trata de resolver conflictos para llegar a un acuerdo común.**
- 2. Encuentra ese “algo” en la persona, que desea el bien para sí mismo y para los demás.**
- 3. Escucha. Cada persona ha pasado por un camino distinto. Antes de juzgar, trata de comprender la posición de la otra persona.**
- 4. Plantea tu posición basándola en la verdad. La gente tiende a buscar la verdad, y por lo tanto, ninguna mentira puede sostenerse durante mucho tiempo.**
- 5. Disponte a cambiar tu posición si te das cuenta de que no es justa.**
- 6. Cuando estés claro sobre tu posición, sentirás un fuerte poder interior para actuar sobre ésta. Una respuesta que viene de este poder será de valor y sin hostilidad.**
- 7. No esperes que esta respuesta impida el riesgo. Si no puedes evitar el riesgo, arriésgate a ser creativo en lugar de violento.**
- 8. La sorpresa y el humor pueden ayudar a transformar una situación.**
- 9. Aprende a confiar en esa voz interior que sabe cuándo debemos actuar y cuando es mejor retirarnos.**
- 10. Lucha por nuevas maneras de superar la injusticia. Disponte a sufrir la sospecha, la hostilidad, el rechazo y hasta la persecución si es necesario.**
- 11. Sé paciente y persistente en la búsqueda por la justicia.**
- 12. Ayuda a formar una comunidad basada en la honradez, en el respeto y en el cuidado mutuo.**