



Programa Alternativas a la Violencia

Manual Básico

**Complemento al Manual Básico de
Alternatives to Violence Project / USA
en inglés**

Edición 2002

Traducido por: Bronwen Hillman y Juventino Barrera
PAV-México, A.C.
www.pavmexico.org pavmexico@yahoo.com





Programa Alternativas a la Violencia

Manual Básico

**Complemento al Manual Básico de
Alternatives to Violence Project / USA
en inglés**

Edición 2002

Traducido por: Bronwen Hillman y Juventino Barrera
PAV-México, A.C.
www.pavmexico.org pavmexico@yahoo.com



©Copyright 2002 AVP/USA, Todos Derechos Reservados
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 ofrece talleres con 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 pedir permiso.

Este manual es el resultado del trabajo de muchas personas dedicadas, talentosas y generosas del PAV, quienes han creado y contribuido a los ejercicios e ideas aquí contenidos. Agradecemos a las personas involucradas en la organización, edición, revisión, preparación e impresión de este manual. Todas sus contribuciones son valiosas, no solo por su valor intrínseco, sino por su amor al PAV y su deseo de mejorar y ampliar la presencia del PAV en el mundo. Queremos reconocer a toda esa gente aquí con nuestro profundo agradecimiento.

Este manual se publicó para el uso de los voluntarios que trabajan como miembros de equipos 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 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.

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

CONTENIDO

SECCIÓN A

Los Talleres del PAV

El Programa Alternativas a la Violencia	A-1
La Misión del PAV	A-3
El Modelo del PAV	A-3
Como Utilizar el Manual Básico del PAV	A-5
Guía para la Planeación de un Taller	A-7
Como Organizar un Taller en la Cárcel	A-8
Charla de Apertura	A-10

SECCIÓN B

El Poder que Transforma

Introducción al Poder que Transforma	B-1
Aportaciones de Facilitadores Experimentados	B-2
Reflexiones sobre el Poder que Transforma	B-9
Indicadores del Poder que Transforma	B-11
Guías para el Poder que Transforma	B-12

SECCIÓN C

Trabajo en Equipo y las Dinámicas del Grupo

Estilo de Trabajo - Los Principios Básicos del Empoderamiento	C-1
El Equipo	C-4
La Formación del Equipo	C-5
Notas para Facilitadores Líder	C-9
Cuando las Cosas Salen Mal	
Como Manejar el Conflicto entre el Equipo	C-11
Como Manejar la Conducta Destructiva	C-12
Notas sobre el Uso de Ejercicios Estructurados	C-13
Los Fundamentos de la Escucha	C-14
Reflexiones sobre Ser Miembro de un Equipo de PAV	C-15
Reflexiones sobre la Sexualidad y el PAV	C-16

SECCIÓN D

Programas

Programas	D-1
Como Preparar un Programa	D-2
Ejemplos de Programas	D-6

SECCIÓN E

Ejercicios

Introducción a los Ejercicios	E-1
Afirmación	E-4
Aprecio	E-5
Bajando los Niveles de Violencia	E-6
Bolsa, La	E-7
Caras	E-8
Círculos Concéntricos	E-10
Coalición	E-12
Comiendo Pasas	E-14
Conflicto que Resolví sin Violencia, Un	E-15
Construcción Cooperativa	E-16
Creación de una Nueva Sociedad, La	E-17
Cuadrados Rotos	E-20
Decisiones Rápidas	E-23
Empatía	E-25
Empujones	E-26
Escucha	E-27

Ejercicios cont.

Espacio Personal	E-28
Estrategia	E-29
Gatillos	E-30
Imagen de una Comunidad Mejor, La	E-32
Mensajes Yo - La Fórmula	E-33
Mensajes Yo - Versión I	E-34
Mensajes Yo - Versión II	E-36
Mensajes Yo - Versión III	E-37
Mensajes Yo - Escenarios	E-38
Peleas en Fila	E-40
Perdidos en el Mar	E-42
Poder 1, 2, 3, 4	E-45
Poder que Transforma, El - Círculo	E-46
Instrucciones sobre cómo preparar el Círculo	E-47
Poder que Transforma, El - Puente	E-48
¿Qué es el Amor?	E-49
¿Qué es la Violencia? I	E-50
¿Qué es la Violencia? II	E-51
¿Qué es la Violencia? III	E-52
¿Qué Sucede Aquí?	E-54
¿Quién Soy Yo?	E-55
Reflexión	E-58
Resolución de Problemas en 6 Pasos	E-59
Subasta de la Vida	E-62
Tigre de Papel	E-63

SECCIÓN F

Acogidas, Alegres, Juegos de Nombres, Cierres

Acogidas y Maneras para Reunir el Grupo	F-1
Alegres	F-5
Juegos de Nombres	F-17
Ejercicios de Confianza	F-18
Cierres	F-19

SECCIÓN G

Sociodramas

Sociodramas	G-1
Como Procesar un Sociodrama	G-4
Guía para el Procesamiento de los Sociodramas	G-5
Las Tareas del Facilitador en los Sociodramas	G-6
Sociodramas en Dos Actos	G-7
Sociodramas Facilitados	G-8
Guía para Sociodramas	G-10
Guía para el Procesamiento	G-11

SECCIÓN H

Bibliografía

Bibliografía	H-1
--------------------	-----

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL BÁSICO EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Section A: About AVP Workshops

The Alternatives to Violence Project	A-2
AVP Mission	A-4
The AVP Model	A-4
How to Use the AVP Basic Manual	A-6
Checklist for Planning a Workshop	A-8
Setting Up a Workshop in Prison	A-9
Opening Talk	A-11

Section B: Transforming Power

Introduction to Transforming Power	B-2
Transforming Power Talks	B-3
Transforming Power Queries	B-8
Transforming Power Indicators	B-10
Guides to Transforming Power	B-11

Section C: Teamwork and Group Dynamics

Training Style - ABC's of Empowerment	C-2
The Team	C-5
Team Building	C-6
Notes for Lead Facilitators	C-9
When Things Go Wrong -	
Dealing with Team Conflict	C-11
Coping with Destructive Behavior	C-12
Notes on the Use of Structured Exercises	C-13
Background on Listening	C-14
Queries on Being an AVP Team Member	C-15
Queries on Sexuality & AVP	C-16

Section D: Workshop Agendas

Agendas	D-2
Crafting an Agenda	D-3
Sample Agendas	D-7

Section E: Exercises

Introduction to Exercises	E-2
Affirmation	E-5
Appreciation	E-6
Animal Cooperation	E-7
Bag Exercise	E-8
Broken Squares	E-9
Building a New Society	E-12
Buttons	E-15
Coalition	E-17
Concentric Circles	E-19
Cooperative Construction	E-21
Empathy	E-22
Feeling Faces	E-23
Hand Pushing	E-25
Hassle Lines	E-26
Image of a Better Community	E-28
"I" Messages - Version I	E-29
"I" Messages - The Formula	E-31
"I" Messages - Version II	E-32
"I" Messages - Version III	E-33
"I" Messages Scenarios	E-34
Life Auction	E-36
Listening	E-37
Lost at Sea	E-38

Sección A: Los Talleres del PAV

El Programa Alternativas a la Violencia	A-1
La Misión del PAV	A-3
El Modelo del PAV	A-3
Como Utilizar el Manual Básico del PAV	A-5
Guía para la Planeación de un Taller	A-7
Como Organizar un Taller en la Cárcel	A-8
Charla de Apertura	A-10

Sección B: El Poder que Transforma

Introducción al Poder que Transforma	B-1
Aportaciones de Facilitadores Experimentados	B-2
Reflexiones sobre el Poder que Transforma	B-9
Indicadores del Poder que Transforma	B-11
Guías para el Poder que Transforma	B-12

Sección C: Trabajo en Equipo y las Dinámicas del Grupo

Estilo de Trabajo - Los Principios Básicos del Empoderamiento	C-1
El Equipo	C-4
La Formación del Equipo	C-5
Notas para Facilitadores Líder	C-9
Cuando las Cosas Salen Mal -	
Como Manejar el Conflicto entre el Equipo	C-11
Como Manejar la Conducta Destructiva	C-12
Notas sobre el Uso de Ejercicios Estructurados	C-13
Los Fundamentos de la Escucha	C-14
Reflexiones sobre Ser Miembro de un Equipo de PAV	C-15
Preguntas sobre la Sexualidad y el PAV	C-16

Sección D: Programas

Programas	D-1
Como Preparar un Programa	D-2
Ejemplos de Programas	D-6

Sección E: Ejercicios

Introducción a los Ejercicios	E-1
Afirmación	E-4
Aprecio	E-5
Tigre de Papel	E-63
La Bolsa	E-7
Cuadrados Rotos	E-20
La Creación de una Nueva Sociedad	E-17
Gatillos	E-30
Coalición	E-12
Círculos Concéntricos	E-10
Construcción Cooperativa	E-16
Empatía	E-25
Caras	E-8
Empujones	E-26
Peleas en Fila	E-40
La Imagen de una Comunidad Mejor	E-32
Mensajes Yo - Versión I	E-34
Mensajes Yo - La Fórmula	E-33
Mensajes Yo - Versión II	E-36
Mensajes Yo - Versión III	E-37
Mensajes Yo - Escenarios	E-38
Subasta de la Vida	E-62
Escucha	E-27
Perdidos en el Mar	E-42

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL BÁSICO EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Section E: Exercises (cont.)

Lowering Levels of Violence	E-40
Power 1-2-3-4	E-41
Quick Decisions	E-42
Raisin-Eating Exercise	E-44
Reflection Exercise	E-45
Sharing a Conflict I Resolved Nonviolently	E-46
Six Point Problem Solving	E-47
Strategy Exercise	E-50
Too Close for Comfort	E-51
Transforming Power Bridge	E-52
Transforming Power Mandala	E-53
Directions for Making a Mandala	E-54
What is Love?	E-55
What is Violence? (I)	E-56
What is Violence? (II)	E-57
What is Violence? (III)	E-58
What's Going on Here?	E-60
Who Am I?	E-61

Section F: Gatherings, Light & Livelies, Name Games, Closings

Gatherings & Reentries	F-2
Other Types of Gatherings	
Concentration	F-4
Singing	F-4
The "Pop" Song	F-4
The Hat Trick	F-4
A Moment of Silence	F-5
Light and Livelies	F-6
A What?	F-7
Back to Back	F-7
Balloon Bounce	F-7
Big Mouth	F-7
Big Sigh	F-7
Big Wind Blows	F-8
Bonnie	F-8
Bump Tag	F-8
Crocodile and Frogs	F-8
Earthquake	F-9
Elephants and Palm Trees	F-9
Father Abraham	F-9
Fire on the Mountain	F-9
Ha Ha	F-10
Howdy, Howdy, Howdy	F-10
Hula Hoops	F-10
I Love You, Baby, but I Just Can't Smile	F-10
I'm Going on a Picnic	F-10
Jack and Jill	F-11
Jailbreak	F-11
John Brown's Baby	F-12
Line-Up	F-12
Listen to the Universe	F-12
Machine	F-12
Massage Backs	F-13
Molasses Tag	F-13
Mrs. Mumbly	F-13
Name That Tune	F-13
Noah's Ark	F-13
Owl and Mouse	F-13
Pass the Electrical Pulse	F-14

Sección E: Ejercicios (cont.)

Bajando los Niveles de Violencia	E-6
Poder 1, 2, 3, 4	E-45
Decisiones Rápidas	E-23
Comiendo Pasas	E-14
Reflexión	E-58
Un Conflicto que Resolví sin Violencia	E-15
Resolución de Problemas en 6 Pasos	E-59
Estrategia	E-29
Espacio Personal	E-28
El Poder que Transforma - Círculo	E-46
Instrucciones sobre cómo preparar el Círculo	E-47
El Poder que Transforma - Puente	E-48
¿Qué es el Amor?	E-49
¿Qué es la Violencia? I	E-50
¿Qué es la Violencia? II	E-51
¿Qué es la Violencia? III	E-52
¿Qué Sucede Aquí?	E-54
¿Quién Soy Yo?	E-55

Sección F: Acogidas, Alegres, Juegos de Nombres, Cierres

Acogidas y Maneras para Reunir el Grupo	F-1
Otras Maneras de Reunir el Grupo	
Concentración	F-3
Canto	F-3
La Canción de "Pop"	F-3
El Truco del Sombrero	F-3
Un Momento de Silencio	F-4
Alegres	F-5
¿Un Qué?	F-15
Espaldas	F-10
Salto de Globo	F-14
Boca Grande	F-7
Suspiro Fuerte	F-14
Sopla un Viento	F-14
Bonnie	F-7
Carambola	F-8
Cocodrilo y Ranas	F-8
Casas y Ardillas	F-8
Elefantes y Palmeras	F-9
Padre Abraham	F-12
Fuego en la Montaña	F-10
Ja, Ja	F-11
Hola, Hola	F-10
Aros	F-6
Te Quiero, pero no Puedo Sonreír	F-15
Voy de Viaje	F-15
Jack y Jill	F-11
Escape de la Cárcel	F-9
El Bebé de John Brown	F-6
Pónganse en Fila	F-13
Escucha al Universo	F-10
La Máquina	F-12
Masaje	F-12
Miel	F-12
Doña Cuatrufía	F-9
¿Qué Cantas?	F-13
El Arca de Noé	F-6
Búho y Ratón	F-7
Impulsos Eléctricos	F-11

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

EL MANUAL BÁSICO EN INGLÉS / ESTE MANUAL EN ESPAÑOL

Light and Livelies cont,		Alegres cont.	
Pass the Face	F-14	Cara a Cara	F-7
Pass the Putty	F-14	Arcilla	F-6
Pattern Ball	F-14	Bolsitas	F-7
Pretzel	F-14	Nudo Humano	F-12
Pruee	F-15	Pruee	F-13
Red Handed	F-15	Te Caché	F-14
Rhythm Clap	F-15	Palmas Rítmicas	F-13
Simon Says	F-15	Simón Dice	F-14
Sing Fling	F-15	Cantante	F-7
Stand Up	F-16	Levántense	F-11
Ten Positions	F-16	Diez Posiciones	F-9
Territory	F-16	Territorio	F-15
Touch Blue	F-16	Toca Azul	F-15
Tug of Peace	F-16	Jalón de Paz	F-11
Vegetable Cart	F-16	Carretilla de Verduras	F-8
Wake up in the Jungle	F-17	Despierta en la Jungla	F-8
Wha'cha'doin?	F-17	¿Qué Haces?	F-13
Who Are Your Neighbors?	F-17	¿Quiénes son tus Vecinos?	F-14
Who's the Leader?	F-17	Líder	F-12
Zip-Zap-Boing!	F-17	Zip, Zap, Boing	F-16
Name Games		Juegos de Nombres	
Adjective Name Exercise	F-18	Nombre Adjetivo	F-17
Bumpty-Bump-Bump	F-18	Bibbidi-Babbidi-Boo	F-17
Name and Gesture	F-18	Nombre y Gesto	F-17
Name Frisbee	F-18	Disco de Nombres	F-17
Name Meaning	F-18	Significado de Nombres	F-17
One-Two-Three-Four-Name	F-18	Uno-Dos-Tres-Cuatro-Nombre	F-17
Trust Exercises	F-19	Ejercicios de Confianza	F-18
Trust Circle	F-19	Círculo de Confianza	F-18
Trust Lift	F-19	Subida de Confianza	F-18
Trust Leap	F-19	Salto de Confianza	F-18
Blind Walk	F-19	Caminata Ciega	F-18
Balance (Interdependence)	F-19	Equilibrio (Interdependencia)	F-18
Closings	F-20	Cierres	F-19
Affirmation Posters	F-20	Afiches de Afirmación	F-19
Affirmation Pyramid	F-20	Pirámide de Afirmación	F-21
Affirmation Shield	F-20	Escudo de Afirmación	F-20
Gift Giving	F-21	Regalos	F-21
Head, Heart, Hand	F-21	Cabeza, Corazón, Mano	F-20
Make a Difference	F-21	Haciendo la Diferencia	F-20
Namaste Circle	F-22	Namaste	F-21
Rainstorm	F-22	Tormenta	F-22
Strength Bombardment	F-22	Bombardeo de Fuerza	F-19
Texas Hug	F-23	Abrazo Tejano	F-19
World Ball	F-23	El Mundo	F-20
Yarn Web	F-23	Telaraña	F-21
Section G: Role Plays		Sección G: Sociodramas	
Role Plays	G-2	Sociodramas	G-1
Role Play Debriefing	G-5	Como Procesar un Sociodrama	G-4
Guidelines for Debriefing Role Plays	G-6	Guía para el Procesamiento de los Sociodramas	G-5
Facilitator Tasks in Role Plays	G-7	Las Tareas del Facilitador en los Sociodramas	G-6
Two Act Role Plays	G-8	Sociodramas en Dos Actos	G-7
Facilitated Role Plays	G-9	Sociodramas Facilitados	G-8
Role Play Questionnaire	G-11	Guía para Sociodramas	G-10
Debriefing Questionnaire	G-12	Guía para el Procesamiento	G-11
Section H: Bibliography		Sección H: Bibliografía	
Bibliography	H-2	Bibliografía	H-1

COMPARATIVO DE CONTENIDOS

ESTE MANUAL EN ESPAÑOL / EL MANUAL BÁSICO EN INGLÉS

Sección A: Los Talleres del PAV

El Programa Alternativas a la Violencia	A-1
La Misión del PAV	A-3
El Modelo del PAV	A-3
Como Utilizar el Manual Básico del PAV	A-5
Guía para la Planeación de un Taller	A-7
Como Organizar un Taller en la Cárcel	A-8
Charla de Apertura	A-10

Section A: About AVP Workshops

The Alternatives to Violence Project	A-2
AVP Mission	A-4
The AVP Model	A-4
How to Use the AVP Basic Manual	A-6
Checklist for Planning a Workshop	A-8
Setting Up a Workshop in Prison	A-9
Opening Talk	A-11

Sección B: El Poder que Transforma

Introducción al Poder que Transforma	B-1
Aportaciones de Facilitadores Experimentados	B-2
Reflexiones sobre el Poder que Transforma	B-9
Indicadores del Poder que Transforma	B-11
Guías para el Poder que Transforma	B-12

Section B: Transforming Power

Introduction to Transforming Power	B-2
Transforming Power Talks	B-3
Transforming Power Queries	B-8
Transforming Power Indicators	B-10
Guides to Transforming Power	B-11

Sección C: Trabajo en Equipo y las Dinámicas del Grupo

Estilo de Trabajo - Los Principios Básicos del Empoderamiento	C-1
El Equipo	C-4
La Formación del Equipo	C-5
Notas para Facilitadores Líder	C-9
Cuando las Cosas Salen Mal	
Como Manejar el Conflicto entre el Equipo	C-11
Como Manejar la Conducta Destructiva	C-12
Notas sobre el Uso de Ejercicios Estructurados	C-13
Los Fundamentos de la Escucha	C-14
Reflexiones sobre Ser Miembro de un Equipo de PAV	C-15
Reflexiones sobre la Sexualidad y el PAV	C-16

Section C: Teamwork and Group Dynamics

Training Style - ABC's of Empowerment	C-2
The Team	C-5
Team Building	C-6
Notes for Lead Facilitators	C-9
When Things Go Wrong -	
Dealing with Team Conflict	C-11
Coping with Destructive Behavior	C-12
Notes on the Use of Structured Exercises	C-13
Background on Listening	C-14
Queries on Being an AVP Team Member	C-15
Queries on Sexuality & AVP	C-16

Sección D: Programas

Programas	D-1
Como Preparar un Programa	D-2
Ejemplos de Programas	D-6

Section D: Workshop Agendas

Agendas	D-2
Crafting an Agenda	D-3
Sample Agendas	D-7

Sección E: Ejercicios

Introducción a los Ejercicios	E-1
Afirmación	E-4
Aprecio	E-5
Bajando los Niveles de Violencia	E-6
La Bolsa	E-7
Caras	E-8
Círculos Concéntricos	E-10
Coalición	E-12
Comiendo Pasas	E-14
Un Conflicto que Resolví sin Violencia	E-15
Construcción Cooperativa	E-16
La Creación de una Nueva Sociedad	E-17
Cuadrados Rotos	E-20
Decisiones Rápidas	E-23
Empatía	E-25
Empujones	E-26
Escucha	E-27
Espacio Personal	E-28
Estrategia	E-29
Gatillos	E-30
La Imagen de una Comunidad Mejor	E-32
Mensajes Yo - La Fórmula	E-33
Mensajes Yo - Versión I	E-34
Mensajes Yo - Versión II	E-36

Section E: Exercises

Introduction to Exercises	E-2
Affirmation	E-5
Appreciation	E-6
Lowering Levels of Violence	E-40
Bag Exercise	E-8
Feeling Faces	E-23
Concentric Circles	E-19
Coalition	E-17
Raising Eating Exercise	E-44
Sharing a Conflict I Resolved Nonviolently	E-46
Cooperative Construction	E-21
Building a New Society	E-12
Broken Squares	E-9
Quick Decisions	E-42
Empathy	E-22
Hand Pushing	E-25
Listening	E-37
Too Close for Comfort	E-51
Strategy Exercise	E-50
Buttons	E-15
Image of a Better Community	E-28
"I" Messages - The Formula	E-31
"I" Messages - Version I	E-29
"I" Messages - Version II	E-32

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

Sección E: Ejercicios (cont.)

Mensajes Yo - Versión III	E-37
Mensajes Yo - Escenarios	E-38
Peleas en Fila	E-40
Perdidos en el Mar	E-42
Poder 1, 2, 3, 4	E-45
Poder que Transforma - Círculo	E-46
Instrucciones sobre cómo preparar el Círculo	E-47
Poder que Transforma - Puente	E-48
¿Qué es el Amor?	E-49
¿Qué es la Violencia? I	E-50
¿Qué es la Violencia? II	E-51
¿Qué es la Violencia? III	E-52
¿Qué Sucede Aquí?	E-54
¿Quién Soy Yo?	E-55
Reflexión	E-58
Resolución de Problemas en 6 Pasos	E-59
Subasta de la Vida	E-62
Tigre de Papel	E-63

Section E: Exercises (cont.)

"I" Messages - Version III	E-33
"I" Messages Scenarios	E-34
Hassle Lines	E-26
Lost at Sea	E-38
Power 1-2-3-4	E-41
Transforming Power Mandala	E-53
Directions for Making a Mandala	E-54
Transforming Power Bridge	E-52
What is Love?	E-55
What is Violence? (I)	E-56
What is Violence? (II)	E-57
What is Violence? (III)	E-58
What's Going on Here?	E-60
Who Am I?	E-61
Reflection Exercise	E-45
Six Point Problem Solving	E-47
Life Auction	E-36
Animal Cooperation	E-7

Sección F: Acogidas, Alegres, Juegos de Nombres, Cierres

Acogidas y Maneras para Reunir el Grupo	F-1
Otras Maneras de reunir el Grupo	F-3
Concentración	F-3
Canto	F-3
La Canción de "Pop"	F-3
El Truco del Sombrero	F-3
Un Momento de Silencio	F-4
Alegres	F-5
El Arca de Noé	F-6
Arcilla	F-6
Aros	F-6
El Bebé de John Brown	F-6
Boca Grande	F-7
Bolsitas	F-7
Bonnie	F-7
Búho y Ratón	F-7
Cantante	F-7
Cara a Cara	F-7
Carambola	F-8
Carretilla de Verduras	F-8
Casas y Ardillas	F-8
Cocodrilo y Ranas	F-8
Despierta en la Jungla	F-8
Diez Posiciones	F-9
Doña Cuatrufía	F-9
Elefantes y Palmeras	F-9
Escape de la Cárcel	F-9
Escucha al Universo	F-10
Espaldas	F-10
Fuego en la Montaña	F-10
Hola, Hola	F-10
Impulsos Eléctricos	F-11
Jack y Jill	F-11
Ja, Ja	F-11
Jalón de Paz	F-11
Levántense	F-11
Líder	F-12
La Máquina	F-12
Masaje	F-12

Section F: Gatherings, Light & Livelies, Name Games, Closings

Gatherings & Reentries	F-2
Other Types of Gatherings	
Concentration	F-4
Singing	F-4
The "Pop" Song	F-4
The Hat Trick	F-4
A Moment of Silence	F-5
Light and Livelies	F-6
Noah's Ark	F-13
Pass the Putty	F-14
Hula Hoops	F-10
John Brown's Baby	F-12
Big Mouth	F-7
Pattern Ball	F-14
Bonnie	F-8
Owl and Mouse	F-13
Sing Fling	F-15
Pass the Face	F-14
Bump Tag	F-8
Vegetable Cart	F-16
Earthquake	F-9
Crocodile and Frogs	F-8
Wake Up in the Jungle	F-17
Ten Positions	F-16
Mrs. Mumbly	F-13
Elephants and Palm Trees	F-9
Jailbreak	F-11
Listen to the Universe	F-12
Back to Back	F-7
Fire on the Mountain	F-9
Howdy, Howdy, Howdy	F-10
Pass the Electrical Pulse	F-14
Jack and Jill	F-10
Ha Ha	F-11
Tug of Peace	F-16
Stand Up	F-16
Who's the Leader	F-17
Machine	F-12
Massage Backs	F-13

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

Alegres cont.		Light and Livelies cont.	
Miel	F-12	Molasses Tag	F-13
Nudo Humano	F-12	Pretzel	F-14
Padre Abraham	F-12	Father Abraham	F-9
Paladas Rítmicas	F-13	Rhythm Clap	F-15
Pónganse en Fila	F-13	Line-Up	F-12
Pruee	F-13	Pruee	F-15
¿Qué Cantas?	F-13	Name that Tune	F-13
¿Qué Haces?	F-13	Wha'cha'doin?	F-17
¿Quiénes son tus Vecinos?	F-14	Who Are Your Neighbors?	F-17
Salto de Globo	F-14	Balloon Bounce	F-7
Simón Dice	F-14	Simon Says	F-15
Sopla un Viento	F-14	Big Wind Blows	F-8
Suspiro Fuerte	F-14	Big Sigh	F-7
Te Caché	F-14	Red Handed	F-15
Te Quiero, pero no Puedo Sonreír	F-15	I Love You, Baby, But I Just Can't Smile	F-10
Territorio	F-15	Territory	F-16
Toca Azul	F-15	Touch Blue	F-16
¿Un Qué?	F-15	A What?	F-7
Voy de Viaje	F-15	I'm Going on a Picnic	F-10
Zip, Zap, Boing	F-16	Zip, Zap, Boing	F-17
Juegos de Nombres		Name Games	
Bibbidi-Babbibi-Boo	F-17	Bumpty-Bump-Bump	F-18
Disco de Nombres	F-17	Name Frisbee	F-18
Nombre Adjetivo	F-17	Adjective Name Exercise	F-18
Nombre y Gesto	F-17	Name and Gesture	F-18
Significado de Nombres	F-17	Name Meaning	F-18
Uno-Dos-Tres-Cuatro-Nombre	F-17	One-Two-Three-Four-Name	F-18
Ejercicios de Confianza	F-18	Trust Exercises	F-19
Círculo de Confianza	F-18	Trust Circle	F-19
Subida de Confianza	F-18	Trust Lift	F-19
Salto de Confianza	F-18	Trust Leap	F-19
Caminata Ciega	F-18	Blind Walk	F-19
Equilibrio (Interdependencia)	F-18	Balance (Interdependence)	F-19
Cierres	F-19	Closings	F-20
Abrazo Tejano	F-19	Texas Hug	F-23
Afiches de Afirmación	F-19	Affirmation Posters	F-20
Bombardeo de Fuerza	F-19	Strength Bombardment	F-22
Cabeza, Corazón, Mano	F-20	Head, Heart, Hand	F-21
Escudo de Afirmación	F-20	Affirmation Shield	F-20
Haciendo la Diferencia	F-20	Make a Difference	F-21
El Mundo	F-20	World Ball	F-23
Namaste	F-21	Namaste Circle	F-22
Pirámide de Afirmación	F-21	Affirmation Pyramid	F-20
Regalos	F-21	Gift Giving	F-21
Telaraña	F-21	Yarn Web	F-23
Tormenta	F-22	Rainstorm	F-22
Sección G: Sociodramas		Section G: Role Plays	
Sociodramas	G-1	Role Plays	G-2
Como Procesar un Sociodrama	G-4	Role Play Debriefing	G-5
Guía para el Procesamiento de los Sociodramas	G-5	Guidelines for Debriefing Role Plays	G-6
Las Tareas del Facilitador en los Sociodramas	G-6	Facilitator Tasks in Role Plays	G-7
Sociodramas en Dos Actos	G-7	Two Act Role Plays	G-8
Sociodramas Facilitados	G-8	Facilitated Role Plays	G-9
Guía para Sociodramas	G-10	Role Play Questionnaire	G-11
Guía para el Procesamiento	G-11	Debriefing Questionnaire	G-12
Sección H: Bibliografía		Section H: Bibliography	
Bibliografía	H-1	Bibliography	H-2

SECCIÓN A

Los Talleres del PAV

El Programa Alternativas a la Violencia

La Misión del PAV

El Modelo del PAV

Como Utilizar el Manual Básico del PAV

Guía para la Planeación de un Taller

Como Organizar un Taller en la Cárcel

Charla de Apertura

EL PROGRAMA ALTERNATIVAS A LA VIOLENCIA

(The Alternatives to Violence Project)

¿Por qué ofrecemos talleres sobre Alternativas a la Violencia? Porque creemos que una vida con dignidad y auto-respeto, y la oportunidad para realizarse, es el derecho de todo ser humano. Creemos que solo cuando se reconoce este derecho, en todos, tendremos un mundo justo y pacífico.

La sociedad en que vivimos es una de las más violentas en el mundo. El alto nivel de violencia entre nosotros es, en parte, una respuesta a la violencia inherente en nuestras instituciones y nuestros valores. Algunas personas, más que otras, se sienten atrapadas con esta violencia y ven que trae muchos problemas a sus vidas. Sin embargo, no hay nadie que no comparta la capacidad de usar la violencia y nadie escapa a sus daños.

Creemos que no deberíamos vivir así. Creemos que no tenemos que vivir así. Creemos que en el universo hay un poder capaz de transformar la hostilidad y destrucción en cooperación y comunidad, que trae la justicia entre nosotros. Creemos que este poder existe en todas partes – dentro de nosotros, dentro de nuestros adversarios y dentro del mundo a nuestro alrededor. Creemos que es posible ser abierto a recibirlo, y si lo hacemos, podremos, y nuestros adversarios también, lograr nuestro derecho a la paz y la dignidad. Creemos que hay ciertas dinámicas individuales y grupales para poder abrirse a este poder; y que se pueden aprender y usar para construir vidas más constructivas y sociedades más saludables. El PAV es nuestra manera de compartir estas creencias y estas dinámicas para que esto suceda.

El proceso nuestro es uno de búsqueda y de compartir, no de enseñanza. No traemos respuestas a las personas que participan con nosotros. No tenemos sus respuestas. Pero, creemos que sus respuestas están escondidas en el mismo lugar que sus preguntas y sus problemas – dentro de ellos mismos. Nuestra tarea es proporcionar un estímulo y un ambiente amistoso para ayudarles a buscar dentro de ellos mismos a encontrar las soluciones. La gente llega con nosotros con toda una vida de experiencias previas. Creemos que toda experiencia es valiosa, y se puede construir sobre ella para crear vidas nuevas. Intentamos despertar estas experiencias y ayudar a la gente a verlas. Al hacerlo, nosotros mismos estamos en un proceso de aprendizaje constante, aprendiendo entre nosotros y de los participantes. Alguien ha dicho que “una vida no examinada no vale la pena vivirla”. Apoyamos este dicho, tanto para nosotros como para otros, y tratamos de hacer del PAV una oportunidad para examinar la vida y hacerla más valiosa.

“Alternatives to Violence Project, Inc.” es una organización sin fines de lucro educativa, y recibe todo su financiamiento de donativos privados. Está ligada con la Sociedad Religiosa de los Amigos (Cuáqueros) en sus orígenes y filosofía, pero de ninguna manera es una organización sectaria. El Consejo Directivo incluye cuáqueros y no-cuáqueros, con diversas experiencias.

El programa inició en el 1975 dentro del sistema carcelario del Estado de Nueva York, y su trabajo allí continúa. El primer taller se realizó en Greenhaven cuando un grupo de reclusos, el Tanque de Pensamiento, sentía la necesidad de recibir capacitación en la no-violencia como preparación para su papel próximo como consejeros para un programa experimental en un centro de detención juvenil. Este grupo solicitó la ayuda de un grupo local de cuáqueros para capacitarlo. Desde Greenhaven, el programa llegó a otros centros, a veces a través de juntas cuáqueras dentro de las prisiones, pero de palabra más que nada.

Por varios años, el programa se enfocó en instituciones carcelarias y su esfuerzo mayor era ayudar a los encarcelados a bajar los niveles de violencia dentro del ambiente carcelario, a sobrevivir ese ambiente, y al mismo tiempo, a manejar la violencia en sus propias vidas. Con el paso del tiempo, se dio por reconocer que la violencia dentro de las prisiones no era más que una versión destilada de la violencia que penetra nuestra sociedad entera. Las personas sin conexión con las prisiones empezaron a buscar los talleres del PAV, y se notaba que el programa era tan necesario en la comunidad abierta, o más, como en las prisiones. El primer programa del PAV para la comunidad abierta se llevó a cabo en el pueblo de Owego, Nueva York, debido a los esfuerzos de dos oficiales de libertad condicional. La intención del programa era ayudar a personas bajo libertad condicional a manejar los problemas que les habían llevado a la delincuencia, y también para crear un

entendimiento de aquellos problemas dentro de la comunidad en general. Por lo tanto, el PAV siempre ha recibido a gente con y sin problemas con la ley, y se ha construido un grupo mixto dentro de una sola comunidad.

También se han ofrecido talleres abiertos en los alrededores de Albany, Nueva York, para mujeres abusadas; en Harlem para el personal de “Emmaus House”, un albergue temporal, católico, para indigentes; en Manhattan para el personal de un centro de urgencias de la Cruz Roja; y en Newark, Nueva Jersey, para los familiares y amigos de encarcelados afiliados con el Programa de Justicia de Newark del Comité Americano de Servicio de los Amigos.

Nuevos programas comunitarios han sido desarrollados en distintos lugares basándose en el PAV. Como por ejemplo, uno sobre mediación en comunidad en el área de Stamford-Greenwich en Connecticut. En este momento estamos desarrollando un Curso Básico del PAV en español, para gente hispana que prefiere tomar el curso en su idioma natal. El trabajo del PAV es conocido a nivel nacional y hemos dado talleres, o demostraciones, y establecido grupos de facilitadores en Arizona, Florida, Missouri y Carolina de Norte.

El primer Manual Básico se publicó hace diez años, para responder a la necesidad de capacitar a personas para trabajar en Greenhaven y otras prisiones. En un principio, consistía de material adaptado de la capacitación de las marchas de paz de las décadas de los 60's y los 70's, con la adición de material del Programa de la Respuesta Creativa al Conflicto para Niños, del Movimiento para una Nueva Sociedad, entre otros recursos. Steve Levinsky de New Paltz, Nueva York, el primer director educativo del PAV, reunió todo este material. Estamos inmensamente agradecidos con estas organizaciones y con Steve.

Hemos respondido al crecimiento del programa y la experiencia que ha ganado ampliándolo para incluir a muchas comunidades, con la expansión del manual hemos incluido las lecciones que hemos aprendido. El Comité Educativo de PAV ha trabajado por más de un año sobre esta revisión, y a través de uno de sus miembros, quien trabaja para TIME, Inc., hemos recibido un donativo del Fondo Voluntario de TIME para ayudar con los costos de impresión. Agradecemos tanto a los voluntarios del Comité Educativo como a TIME Inc., por hacer posible esta edición. Esperamos que la gente del PAV, y otros, lo encuentren útil, y agradecemos sugerencias para su mejora.

El Comité Educativo de PAV
Diciembre, 1985

Desde la última revisión del Manual Básico del PAV en 1985, el programa se ha ampliado para incluir a más de 40 estados, de los Estados Unidos, y más de 20 países, incluyendo áreas en el mundo que sufren dificultades políticas y humanas, donde el PAV ha llegado a ser una antorcha de esperanza y un camino de fuerza. Aunque nuestra misión original era trabajar con cárceles, pronto hemos ampliado nuestro alcance para llegar a grupos como el personal de albergues para indigentes, agencias de asistencia social, el personal carcelario, adultos con discapacidades mentales, y otros grupos interesados en la resolución de conflictos. Bajo la sugerencia de mucha gente encarcelada, el PAV ha desarrollado un componente fuerte y amplio para jóvenes. Se han ofrecido talleres enfocados a distintas edades y ambientes, por ejemplo, dentro de escuelas, casa-hogares, y organizaciones que apoyan a los jóvenes en riesgo. Se publicó un Manual de PAV para Jóvenes en el año 2000.

Este Manual Básico es una revisión parcial de la edición de 1985 con cambios en algunas cosas y omisiones de otras que consideramos no ser relevantes hoy en día. Como todos los manuales del PAV, lo consideramos un documento viviente, sujeto a cambios y la energía creativa de la gente del PAV alrededor del mundo. Esperamos que los facilitadores del PAV nos envíen sus ideas sobre nuevas maneras de presentar los conceptos del PAV.

El Comité Educativo de PAV/USA
Noviembre, 2001

LA MISIÓN DEL PAV

(AVP Mission)

El Programa Alternativas a la Violencia es una organización multicultural de voluntarios dedicada a la reducción de la violencia interpersonal en nuestra sociedad.

Los talleres del PAV presentan habilidades para el manejo de conflicto que pueden ayudar a individuos a construir interacciones interpersonales provechosas, a conocerse mejor a sí mismos, y a encontrar nuevos y positivos caminos para sus vidas.

El PAV ofrece talleres vivenciales que empoderan a los individuos a llevar vidas sin violencia a través de la afirmación, el respeto para todos, la creación de comunidad, la cooperación y la confianza.

EL MODELO DEL PAV

(The AVP Model)

Aprendemos por experiencia

El programa del PAV enseña a través del aprendizaje vivencial, con un mínimo de cátedra. Los talleres del PAV consisten en una serie de experiencias estructuradas, o “ejercicios”. El conocimiento intelectual generalmente no es muy útil en medio de un conflicto, pero repetir una conducta no violenta que ha sido practicada previamente es útil. Los sociodramas son un enfoque clave en los talleres del PAV. Ayudan a los participantes a descubrir nuevas maneras de manejar conflictos sin el uso de la violencia, y les dan una oportunidad para practicar nuevos comportamientos.

La mejor manera de hacer fracasar el programa es obligar a la gente a que asista a los talleres

Un requisito fundamental es la participación voluntaria en el programa tanto a nivel individual como institucional. Cuando el programa es exigido o impuesto por terceros, probablemente está destinado al fracaso. Nuestros talleres son de crecimiento personal y la gente solo puede crecer cuando elige crecer por sí misma. Todos nuestros facilitadores son voluntarios, y esperamos que todos nuestros participantes sean voluntarios también.

Algunas veces, a pesar de nuestros mejores esfuerzos para prevenir la coerción o la apariencia de coerción las personas encarceladas se inscriben en nuestros talleres porque están, o creen estar, bajo presión institucional para hacerlo para efectos de obtener la libertad condicional. Si este motivo prevaleciera en general, la mayoría de nuestros talleres en las cárceles se arruinarían. Nosotros hemos encontrado, sin embargo, que este motivo no prevalece por mucho tiempo. Debido a nuestro enfoque experiencial en los talleres, los participantes pronto determinan que para ellos hay más que obtener de un taller del PAV que un certificado para sus expedientes, y desde ese punto se convierten en voluntarios serios.

El proceso trabaja por sí mismo

A través de los años, el PAV ha desarrollado una estructura, un proceso y una serie de ejercicios para talleres que realmente funcionan. Si los facilitadores se adhieren al proceso, éste trabajará por sí mismo aun si la facilitación es buena, ordinaria, y algunas veces mala. Se ha dicho que cualquier organización puede prosperar con un gran y carismático liderazgo, pero solo una gran organización puede prosperar con un liderazgo ordinario. El PAV busca desarrollar grandes líderes, pero no depende de ellos.

La forma de hacer crecer el programa es capacitando a nuevos líderes

Mucho del crecimiento y éxito del PAV es el resultado de empoderar y capacitar líderes. Nosotros creemos que cualquier persona que realmente desea ser un líder puede aprender a serlo. Nosotros no tenemos facilitadores “estrellas”. Usamos un modelo de liderazgo en equipo que desfavorece este estilo de liderazgo “estrella”, e insiste que nadie facilite un taller del PAV solo, no solamente porque tal liderazgo individual favorece a los “superestrellas” sino porque tampoco permite modelar el liderazgo colectivo que nosotros consideramos esencial para enseñar patrones de conducta cooperativa. Una de las funciones claves de nuestros facilitadores líderes es ayudar a otros miembros del equipo a convertirse en mejores líderes.

El programa es bendecido con buenos manuales de capacitación

Al comienzo, el PAV creció y floreció milagrosamente, aún cuando teníamos poca estructura, carecíamos de capacitación y de manuales adecuados para usar. La filosofía subyacente del PAV era (y es) muy diferente de la filosofía organizacional de costumbre. Aprovechando el antecedente de la capacitación en relaciones humanas y nuestra propia experiencia continua, escribimos nuestros propios materiales de entrenamiento usando la creatividad de nuestros propios voluntarios. Desarrollados de esta manera, los manuales han llegado a ser una parte orgánica de la experiencia del PAV. Cada facilitador líder tiene ahora un manual claro y bien escrito, en el que él o ella pueden confiar, y al que incluso pueden haber contribuido. Los manuales están en constante estado de evolución y están actualizados con ideas nuevas y creativas. Cada uno de nuestros facilitadores puede contribuir a este proceso mientras se esfuerza en producir talleres de alta calidad.

En nuestra organización el poder mana hacia arriba, no gotea hacia abajo

Nuestro modelo organizacional se construye desde la raíz hacia arriba. Creemos que esto es esencial para el entrenamiento en la no-violencia. Nuestro proceso de toma de decisiones es de consenso. Somos escépticos de demasiada formalización, y resistimos cualquier cosa que pueda favorecer una jerarquía entre nosotros. El PAV no es cuestión de jerarquías; es cuestión de comunidad, es cuestión de reconocer y favorecer el potencial de todos nosotros para crecer y desarrollarnos, es cuestión de trabajar juntos por acuerdo y sin coerción. El PAV se mide y se prueba por su adherencia a estos valores. Si se pierden de vista, habrá fallado en su misión, no importa cuán brillantemente tenga éxito de acuerdo con cualquier otro estándar.

La verdadera fuente de la no-violencia es el poder espiritual

Aunque evitamos las referencias a religiones sectarias en nuestros talleres, los facilitadores del PAV reconocen que se requiere más que meras técnicas o escenas dramáticas para eliminar la violencia. Existe un poder espiritual inherente en los seres humanos, y éste se encuentra en todas las creencias religiosas, incluyendo la cristiana, islámica, hebrea, indígena, y budista. Tenemos facilitadores que siguen muchas sendas espirituales; buscan permanecer en contacto con su poder espiritual para usarlo en sus vidas.

Coordinadores locales

Nuestro sistema de coordinación de talleres para cada institución o comunidad es esencial para hacer funcionar la organización. El coordinador es un voluntario que organiza equipos para dar talleres y arregla calendarios de talleres con la institución o en la comunidad de la cual es responsable. La mayoría de los coordinadores son facilitadores líderes que lideran con su ejemplo. Ellos dirigen muchos talleres e invitan a otros a hacer lo mismo.

El programa del PAV es un modelo ‘ganar-ganar-ganar’

Los participantes, ya sea en la prisión o en la comunidad, ganan porque consiguen el entrenamiento que necesitan para enfrentar la violencia, tanto propia como ajena. Los facilitadores del PAV ganan porque tienen una oportunidad para mejorar sus habilidades de liderazgo, consiguen nuevas perspectivas sobre sí mismos, sobre otras personas, y sobre una vida no violenta. Los administradores y el personal de una cárcel ganan al tener un programa que mejorará el nivel de conducta cooperativa y no violenta en su institución, haciendo sus trabajos más gratificantes. Las comunidades ganan y la calidad de vida de la comunidad aumenta cuando sus miembros aprenden nuevas habilidades para enfrentarse a la violencia y así construir una comunidad más sólida.

COMO UTILIZAR EL MANUAL BÁSICO DEL PAV

(How to Use the AVP Basic Manual)

Se ha dicho que “la paz es un *proceso*”. Es esencial recordar que los talleres del PAV también son un *proceso*, un *proceso* que permite a la gente *experimentar* la no-violencia. Cada taller es un viaje, y no hay dos viajes iguales. Para el viajero, cada viaje es una experiencia de vida; y no hay dos viajeros iguales, no experimentan el mismo viaje de la misma manera. El grupo en el taller es como un grupo de turistas; cada grupo es tan único como los viajeros individuales que lo componen.

Si el taller es un viaje, entonces el Manual Básico es el mapa; y un equipo de PAV no es el dirigente, sino el guía. El mapa nos demuestra muchas maneras de cómo viajar; pero es la tarea del guía de encontrar la mejor manera para sus viajeros en el momento. Esto requiere de conocimiento sólido del terreno – los principios y procesos del PAV. También requiere de sensibilidad para percibir las necesidades expresadas y no expresadas del grupo, y la flexibilidad para adaptar o botar, el programa planeado en favor de un programa que cubra esas necesidades. No hay lugar para el dogmatismo en este proceso, y el dirigir un taller rígidamente, “de libro” solo invita al fracaso. Usar los ejercicios en el Manual, sin basarlos en los procesos y principios del PAV es como imponer sitios con nombres del PAV en un mapa diferente; quizás los nombres suenen iguales, pero el viaje cubrirá terreno distinto y llegará a otro destino – o simplemente el grupo se perderá completamente. *Por esta razón, disuadimos el uso del Manual Básico para propósitos de capacitación a personas o grupos que no hayan tomado la capacitación de facilitadores propia del PAV.*

La Sección A del Manual contiene *información práctica* para los que planean y coordinan talleres del PAV. Empieza con una descripción breve del PAV (Programa Alternativas a la Violencia) – su historia, filosofía, y su desarrollo presente – la cual se puede usar para explicar el programa a la administración de prisiones, patrocinadores potenciales, e interesados. Seguida de esto, hay información para negociar, programar, planear y abrir Talleres Básicos.

La Sección B del Manual se dedica al principio del *Poder Que Transforma*, siendo éste la base fundamental del PAV. Después de una presentación introductoria, se incluyen ejemplos de “charlas”, los cuales han sido preparados y usados por facilitadores del PAV con experiencia para compartir la idea del Poder que Transforma con los participantes. En el espíritu del PAV, cada charla es individual y basada en la experiencia y entendimiento de su autor. Estas charlas se incluyen como ejemplos, pero esperamos que cada facilitador prepare su propia charla en lugar de depender de las experiencias e ideas de otros. El desarrollo de una Charla sobre el Poder que Transforma es parte de la capacitación de cada facilitador nuevo del PAV. La sección termina con Reflexiones sobre el Poder que Transforma, escritas por participantes del PAV en diferentes prisiones, incluyendo las versiones largas y cortas de las “Guías del Poder que Transforma” en español e inglés. Se deberían proporcionar copias de algunas, o todas, de éstas a los participantes en la sesión del Poder que Transforma en el taller.

La Sección C es una compilación de la experiencia del *proceso de PAV* que es el éxito del programa. Se detallan algunas de las *dinámicas* que definen el estilo de entrenamiento de PAV y se describe cómo usarlas para obtener los resultados deseados. Una meta principal para los participantes es el empoderamiento, y el primer escrito de la sección habla de la relación entre el poder personal y la no-violencia, y explica las dinámicas que producen el empoderamiento. Para fortalecer el equipo de PAV, hay material sobre las dinámicas para la formación de equipo también sobre curación y como mantener el equipo aun bajo presión. Se ofrecen sugerencias sobre el uso de ejercicios estructurados; sobre cómo manejar la conducta destructiva; y sobre la habilidad de escuchar bien (una habilidad primordial de la comunicación). La sección termina con dos conjuntos de Reflexiones, desarrollados de la experiencia de la gente de PAV. Un conjunto explora el significado de ser miembro de un equipo de PAV, y trata de sexualidad y PAV. Esta sección, en especial, ayuda la preparación de facilitadores nuevos para manejar las realidades de dirigir un taller de PAV, y como se puede absorber toda con la experiencia, les da la confianza para “sacarlo”. *Todo facilitador nuevo debería leer esta sección cuidadosamente antes de colaborar con su primer taller.*

La Sección D ofrece ejemplos de programas de trabajo para el Taller Básico estándar de ocho sesiones, el de seis sesiones, además uno para un mini-taller de una sesión (normalmente usado como demostración). Debido a que se estudian y revisan los programas de trabajo para responder a las experiencias, estados de ánimo, y

necesidades del grupo antes de presentarlos, es probable que los programas sugeridos aquí nunca hayan sido usados, ni sean usados tal como están escritos. Sin embargo, los programas de ejemplo forman una base sobre la cual trabajamos, porque nos muestran la estructura de un programa para darle al grupo las cuatro experiencias básicas de aprendizaje del PAV: afirmación, creación de comunidad, habilidades de comunicación y resolución de conflicto.

Los programas de trabajo introducen estas experiencias en orden. Afirmamos a los participantes para que se sientan bien consigo mismos; con esto se sienten suficientemente bien con los demás participantes para poder crear comunidad; la comunidad proporciona un espacio seguro para desarrollar las habilidades de escucha que pueden remplazar la violencia para poder tratar con nuestro alrededor; luego, usando las habilidades de escucha, el grupo puede llegar a aprender técnicas de resolución de conflicto más sofisticadas. Cuando se planea un programa de trabajo, se toma nota de la secuencia de los ejercicios para que una experiencia que se introdujo en la sesión anterior (ej. afirmación) sea reforzada con una actividad más sofisticada o intensa en la misma área, y la experiencia nueva (ej. creación de comunidad) se abra con un ejercicio más leve sobre el cual se puede construir en la sesión siguiente. Se incorpora un método de retroalimentación – la evaluación al final de la sesión – en cada programa de trabajo, y sin duda, después de las primeras dos sesiones, surgirán ideas con estas evaluaciones de cómo planear los programas para responder a las necesidades del grupo. Quizás, demuestren una necesidad de reforzar la experiencia en un área en especial, o el deseo del grupo de explorar un tema que ha surgido durante el transcurso del taller que es del interés para la mayoría de los participantes. Se puede mostrar algo que no ha quedado a satisfacción del grupo, algo que está sucediendo en el taller, o no, según el caso. Si el equipo está consciente del grupo, esta retroalimentación causará revisiones a los programas de trabajo al tiempo que avanza el taller, para responder a estas necesidades. Otro factor en la planeación de un buen programa de trabajo es la atención a dinámicas grupales básicas como la necesidad de una reunión psicológica después de que el grupo haya sido separado; la necesidad de actividad física y diversión (alegres) para hacer el trabajo más ligero y ayudar con ejercicios emocionalmente “pesados”; y la necesidad de cerrar ejercicios emocionalmente fuertes, en cada sesión y cada taller.

Los ejercicios usados en el Taller Básico aparecen en orden alfabético en la Sección E. Cada ejercicio sigue el formato de explicar el propósito, el tiempo necesario, los materiales requeridos (según el caso) y el procedimiento de cada ejercicio.

La Sección F se dedica a las actividades que son breves, pero muy importantes para la cohesión del grupo (acogidas, alegres, juegos de nombres, ejercicios de confianza y cierres), y por lo tanto están incluidas repetidamente en los programas de trabajo. Aparecen en grupos bajo el título de su función, para la conveniencia al planear los programas.

La Sección G incluye los métodos, habilidades, y posibles problemas que se puedan encontrar al dirigir los sociodramas – entre las técnicas más valiosas, pero más delicadas dentro del programa del PAV. Un sociodrama bien dirigido es capaz de provocar conciencias que pueden tener un impacto de por vida en la conducta e imagen que los participantes tengan de sí mismos. Sin embargo, cuando no son bien dirigidos, los sociodramas pueden tener resultados muy destructivos, al provocar emociones negativas que no son bien manejadas. La habilidad de la técnica de los sociodramas requiere experiencia y sensibilidad. Se incluye la experiencia de algunos de los facilitadores del PAV más experimentados en esta sección; la sensibilidad para esto, como para todo lo demás en el PAV, se debe de desarrollar cada uno por sí mismo.

GUÍA PARA LA PLANEACIÓN DE UN TALLER

(Checklist for Planning a Workshop)

Antes de cada taller:

- Preparar un programa de trabajo tentativo para el equipo, con una copia para cada miembro
- Preparar copias para todos los participantes de las hojas sueltas necesarias (ver abajo)
- Preparar tarjetas de las Guías (versión corta), si se van a usar

Preparar los materiales: (Se requieren los artículos en letra *cursiva* solo para ciertos ejercicios; los demás son necesarios para cualquier Taller Básico)

- Papel rotafolio y cinta masking
- Marcadores (variación de colores; asegurarse que pintan, ya que tienden a secarse)
- Lápices: uno para cada participante
- Marcadores delgados de diferentes colores: uno para cada participante
- Papel cortado (reciclado): requerido para muchos ejercicios
- Instrumento musical para canciones de cierre: por si alguien en el equipo sabe tocar
- *Búho y Ratón (Alegre): Vendas y sonajas*
- *Cuadrados Rotos: Juegos de 5 sobres con las piezas (ver ejercicio) - 1 juego para cada 5 participantes*
- *Perdidos en el Mar: Hoja de Artículos y Respuestas*
- *Resolución de Problemas en Seis Puntos: versión individual del ejercicio o la lista corta de los Seis Puntos, uno para cada participante*
- *Juguetes de construcción (Tinker Toy): Tres juegos de Tinker Toy para 20 participantes*
- *Sociodramas: Equipo de grabación y reproducción.* Algunas cárceles ya cuentan con este equipo y están dispuestos a prestarlo. Este no es requerido para los sociodramas, pero ayuda mucho
- *Copias de hojas sueltas:*
 - Guía del Poder que Transforma (*versión completa*)
 - Guía del Poder que Transforma (*versión corta, en tarjetas*)
 - Reflexiones sobre el Poder que Transforma

— *Talleres en Cárceles: Formatos del Certificado de Cumplimiento*

¿Ya están los arreglos para el equipo?

- ¿Sesiones de formación de equipo programadas? (si hay facilitadores internos, ver la lista para talleres carcelarios a continuación)
- ¿Alojamiento asegurado para el equipo cerca del lugar del taller? (si es posible, y para evitar el cansancio no necesario, los miembros del equipo deberían alojarse juntos para poder hacer la planeación continua)
- ¿Arreglos del transporte del equipo al lugar del taller?
- ¿Fondos entregados al facilitador líder para gastos? (debería haber suficiente dinero para cubrir comidas y rembolsar los gastos de viaje de los miembros del equipo)

(Talleres Carcelarios): ¿Los arreglos con la prisión están completos?

- ¿Los permisos para entrar para los miembros del equipo están listos?
- *Si hay facilitadores internos en el equipo, ¿se ha solicitado una justificación de ausencia para ellos durante el taller para poder consultar y preparar con el equipo? ¿Se ha programado una sesión de planeación adentro de la prisión para poder incluirlos?*
- ¿Tienen el permiso para ingresar materiales? (ver lista arriba) Muchas prisiones no permiten el ingreso de algunos tipos de marcadores. Ninguna permite tijeras.
- ¿El horario del taller está confirmado?
- ¿El aviso de las fechas del taller ha sido entregado a y aprobado por la institución *a tiempo* para inscribir a los participantes?
- ¿La institución ha entregado una lista de participantes para el uso del equipo?
- ¿Los arreglos están completos para el uso de salones, con suficientes sillas, mesas, pizarrones/gis, ventiladores y otros artículos requeridos de la institución? ¿Lugar para las sesiones de planeación?

COMO ORGANIZAR UN TALLER EN LA CÁRCEL

(Setting Up a Workshop in Prison)

- A. Se pueden recibir solicitudes para talleres de un interno, un grupo de internos, o de alguien en la administración de la prisión. A pesar del origen de la solicitud, la política de PAV dicta que únicamente se ofrecen talleres a internos quienes ofrezcan voluntariamente su participación.

Si la petición viene de uno, o más, internos, se debe preguntar si existe un grupo de 12 a 20 internos interesados en tomar un taller. Se explica que debido a que los talleres no son efectivos cuando se dan a grupos grandes, el PAV ha puesto un límite de 20 participantes para cualquier taller, con una lista de hasta cuatro suplentes, en caso de faltantes. Se envía literatura sobre el programa (ver el siguiente párrafo) para ayudarles a explicar de qué se trata el programa a otros internos. Se explica que en la política del PAV los participantes deben ser voluntarios, y por esto se espera que los participantes hagan un compromiso para asistir al taller completo. Se pregunta a los solicitantes si están capacitados para hacer los arreglos necesarios con la institución; en caso negativo, se pide el nombre de la persona con quien se debe hacer el contacto para los arreglos. Se mantiene informados a los internos del avance de las negociaciones.

Debido a que el PAV ya tiene varios años trabajando dentro de las prisiones, y que tiene un cierto record, frecuentemente no necesitamos explicar nuestro programa al personal de la institución. En caso de ser necesario, se puede encontrar la explicación dentro del folleto del PAV en las primeras cuatro páginas de este manual, ambos se pueden entregar al solicitante. Se debería asegurar que las autoridades de la institución saben que nuestra política prohíbe dar talleres a personas que no asistan de manera voluntaria. Al presionar a la gente a tomar el taller se viola su espíritu y destruye su credibilidad, y que en las pocas ocasiones cuando hemos dado el taller a gente que asistió por obligación (en una ocasión, fue personal de la institución, no internos), la experiencia no fue exitosa. Sin embargo, expresamos que cooperamos con gusto para explicar el programa a los administradores de la institución, o para voluntarios potenciales. Si esto requiere de una reunión con el personal, los internos, o ambos, podemos enviar representantes para tal encuentro.

- B. Información adicional para solicitantes:

1. Ofrecemos tres niveles de talleres: Básico, Avanzado, y Preparación de Facilitadores. Los talleres Avanzado y Preparación están abiertos para voluntarios quienes hayan tomado el (los) taller(es) anterior(es).
2. Por lo general, los Talleres del nivel Básico y Avanzado consisten de 8 sesiones, de un promedio de 2 ½ a 3 horas cada una, llevado a cabo, de preferencia, a través de tres días consecutivos, o un fin de semana. Se puede dar el Taller de Preparación de Facilitadores con 8 sesiones, dependiendo de la experiencia de los participantes.
3. Normalmente, los equipos son de dos a cinco personas. Cuando hay más de tres personas, los demás son aprendices. Generalmente, no aceptamos la presencia de observadores externos porque pueden poner a los participantes en una posición incómoda y de desconfianza, sin embargo, sí aceptamos la participación de externos como *participantes*, al mismo nivel que los participantes internos, si es que no pueden asistir a Talleres Básicos ofrecidos dentro de la comunidad. Cuando se ha establecido un programa dentro de una prisión, con internos quienes hayan terminado los tres niveles, los equipos de facilitadores deberían consistir de ambos internos y externos.
4. Se otorgan constancias a todos los participantes que terminan el taller. Las personas que hayan faltado a más de dos sesiones reciben una carta de asistencia.

- C. Frecuentemente hay negociaciones entre PAV y la administración de la institución carcelaria para conseguir la aprobación del taller, y para fijar los arreglos. Se deberían empezar estas negociaciones acordando las fechas para el taller y entregando un escrito que solicita las instalaciones y servicios necesarios por parte de la institución. Cuando el taller ha sido aprobado, y las fechas fijadas, se debería hacer contacto con la administración, por escrito,

para detallar la información necesaria y confirmar los acuerdos. La carta debería contener lo siguiente:

1. Información para la institución:

- Nombres de los miembros del equipo externo
- Lista de los materiales para ingresar a la institución
- Recordatorio para informar a los maestros o supervisores de los participantes solicitando la justificación de falta a sus actividades

2. Información para el equipo:

- Lista de participantes

3. Confirmación, por escrito, de los acuerdos:

- Las fechas y el horario para cada sesión
- Si hay facilitadores internos en el equipo y si se ha fijado una sesión de planeación antes del taller, se confirma la fecha y el horario de esta sesión. También se confirma el acuerdo de la justificación para pasar lista de estos facilitadores internos para poder participar en las clínicas durante los descansos
- Lista de las instalaciones y servicios que la institución proporcionará

4. Se cierra la carta con un agradecimiento por la cooperación de la administración en la planeación del taller.

CHARLA DE APERTURA

(Opening Talk)

Es de recordar que la charla de apertura que abre el taller **nunca debería tomar más de 10 minutos, y siempre debe ser un trabajo en equipo**. Un miembro del equipo debería tomar la mayor responsabilidad para empezar la charla, cubriendo la mayoría de los puntos; pero se divide la responsabilidad entre los demás para que cada uno participe en la charla de apertura. Esta es una manera de introducir el equipo al grupo. Por ejemplo, un miembro del equipo puede revisar el acuerdo comunitario, o las reglas del juego, indicando la versión escrita sobre papel rotafolio. Otra persona puede explicar los procedimientos, reglas, y significado de los certificados. Otro puede dirigir los contratos del grupo sobre cosas como fumar, descansos, etc. Cualquier miembro del equipo debería sentirse libre de clarificar o agregar a algo que otro miembro del equipo haya dicho, si es necesario.

Puntos a Cubrir

1. El Programa Alternativas a la Violencia es un grupo de organizaciones locales no lucrativas que existen para el único propósito de ofrecer talleres de resolución de conflicto. Nuestro grupo local de PAV recibe el apoyo de _____. Recibimos donativos privados y pedimos una aportación económica de las personas que participan en talleres en comunidad abierta. Existe una organización regional y nacional – ambas empoderadas por organizaciones locales como esta. Todos los miembros del equipo son voluntarios. También, todos los participantes son voluntarios. Las aportaciones personales en los talleres de PAV son confidenciales. Los informes de PAV son usados únicamente para planeación, y no son distribuidos fuera de la organización.

Nota: Si cualquier facilitador es una “fuente informante obligatoria”, requerido por ley a reportar ciertos eventos o conductas a cualquier autoridad, este facilitador debería decir esto claramente en el momento que se presenta al grupo.

2. El programa creció del deseo de los Cuáqueros de apreciar a todos. Todos son importantes y todos son valiosos. Se explicará la filosofía del PAV con la “Introducción al Poder que Transforma”.
3. El taller de PAV es experiencial. No es una sesión de pláticas. No es terapia. ¡Y es divertido!
4. El Taller tratará de desarrollar un sentido de comunidad dentro del grupo, basado en el respeto para todos, el cual es una base importante para el desarrollo de nuestro propio poder para encontrar maneras no-violentas de manejar conflictos.
5. Empezaremos afirmándonos, y luego trabajaremos nuestras habilidades de comunicación, cooperación, y resolución de conflicto. Todos estos elementos son esenciales para un estilo de vida sin violencia.
6. El primer requisito de este espacio es el estar abierto para ver y hablar de conflictos y nuestro papel en ellos. Trataremos juntos de llegar a soluciones. Los miembros del equipo no traen ninguna respuesta. Esperamos que el grupo encuentre alternativas creativas; es decir, buenas opciones de cómo actuar para resolver disputas, problemas, y conflictos. Para hacer esto, vemos la conducta para descubrir cuáles son los factores que aumentan o disminuyen la violencia.
7. Este grupo es una comunidad y trataremos de crear suficiente confianza entre nosotros para sentirnos seguros juntos. Solicitamos su ayuda para hacer esto, observando los siguientes acuerdos:
 - a. Buscamos y afirmamos los puntos positivos en cada uno.
 - b. No hablamos mal de otros, ni de nosotros mismos.
 - c. Escuchamos lo que dice cada persona; no interrumpimos, y no hablamos demasiado. Personas tímidas: No tengan miedo de hablar, necesitamos su contribución. Personas que tienden a hablar mucho: Digan lo que quieren decir, pero, favor de no monopolizar la conversación.
 - d. Ofrecerse a sí mismo. No ofrecer a otros

- e. Respetamos la confidencialidad de las aportaciones personales de cada participante. Lo que se diga aquí, aquí se queda
- f. Todos tienen el derecho a pasar

Pregunta: “¿Todos podemos respetar estos acuerdos durante el taller?”

Nota: Se deberían escribir estos acuerdos sobre papel rotafolio y mantenerlos a la vista durante el taller.

8. Puntos que requieren explicación:

- a. *Temas* presentados en cada sesión. Explica que “Este es su taller, y tratamos de incorporar las cosas que el grupo expresa como una necesidad sobre la marcha. Es por esta razón que al final de cada sesión evaluamos que estuvo bien, que estuvo mal, y donde hay que mejorar para la siguiente sesión. Usamos esta información para planear las sesiones, así que es importante que nos digan cómo se sienten honestamente, incluyendo sus dudas. Cada sesión incluye juegos llamados “Alegres” y quizás piensen que son tontos. Pues, sí, son tontos, pero esto no significa que no tienen sentido. En primer lugar, ser tonto puede ser divertido y divirtiéndonos juntos, nos hace acercarnos. También, los Alegres levantan la energía cuando hemos estado sentados por mucho tiempo hablando en serio.”
- b. *Asistencia:* Esperamos la asistencia al taller por tiempo completo. Alguien que no pueda cumplir con esto, debería hablar con el equipo. Después de la segunda sesión, no se permite la entrada a gente nueva, debido a que habrá perdido mucho y será difícil integrarlos en la comunidad.
- c. *Clínicas:* A veces los facilitadores necesitan llamar un “tiempo afuera” para separarse del grupo y platicar, resolver preguntas, y desacuerdos entre sí. Los participantes no deberían de preocuparse por esto, ni deberían sentir que los facilitadores están criticando al grupo: simplemente es parte normal del trabajo en equipo.
- d. *Preguntas sin Respuesta:* Se debería colocar una hoja de papel rotafolio en la pared con este título. Explica: “En estos talleres, preferimos que la gente aprenda de la experiencia en lugar de recibir cátedra o explicaciones de nosotros. Los programas de trabajo son diseñados para permitir esto. A veces la gente tiene preguntas que serán contestadas por su propia experiencia más adelante en el taller. Sin embargo, queremos asegurarnos que se contesten todas las preguntas que tengan. Por lo tanto hemos puesto una hoja titulada “Preguntas sin Respuesta”. Si alguien hace una pregunta que esperamos que el taller mismo puede contestar, no la contestaremos en el momento, les pediremos que la escriban en la hoja. Al final del taller, revisaremos la lista para asegurar que todas las preguntas hayan sido contestadas satisfactoriamente, si no, intentaremos responderlas entonces.
- e. *Detalles:* Información sobre el horario y lugar de las sesiones, descansos y otros detalles prácticos.
- f. *Nota:* No ofrecer esta información si no es solicitada – no es nuestro propósito motivar a los participantes a ganar un certificado por el curso, sino mejorar su conducta e ideas sobre la vida. Se otorgan certificados de cumplimiento (constancias) para talleres en prisiones y algunos talleres en comunidad (normalmente con una ceremonia de graduación en la última sesión). En un taller carcelario, usualmente explicamos que los certificados no tendrán influencia con el Consejo de Pre-liberación, al menos que las autoridades detecten cambios en conducta.

9. Contratos:

- a. Contrato de fumar / no fumar. Si el humo molesta a algunas personas presentes, se debería acordar un contrato por el grupo que se haga sentir a todos tan cómodos como sea posible, dentro de las limitaciones del espacio y tiempo disponible.
- b. Se deberían anunciar los descansos. Si hay opciones sobre el tiempo o duración de los descansos, se debería consultar con el grupo.

- c. Idioma: Revisa si hay participantes que no entiendan bien el idioma del taller; si hay, arregla la traducción cuando sea necesario.
- d. Ausencias: Pide a los participantes que quieran ausentarse, no hacerlo durante las explicaciones de los ejercicios.

Sección B

El Poder que Transforma

Introducción al Poder que Transforma
Aportaciones de Facilitadores Experimentados
Preguntas sobre el Poder que Transforma
Indicadores del Poder que Transforma
Guías para el Poder que Transforma

INTRODUCCIÓN AL PODER QUE TRANSFORMA

(Introduction to Transforming Power)

“Charlas sobre el Poder que Transforma”

La filosofía central del Programa Alternativas a la Violencia es el Poder que Transforma, algo sumamente difícil de describir. Hay tantas definiciones e interpretaciones como gente del PAV. Cada una de esas interpretaciones es producto de pensamientos profundos, análisis y vivencias de carácter trascendental. Como concepto definible es elusivo; no hay una definición que haya dejado satisfechos de todos, a pesar de las numerosas pláticas sobre él dentro de la comunidad de PAV. Lo que sí ha probado la experiencia, es que la persona que da la Charla sobre el Poder que Transforma, debe creer en él con gran sinceridad y debe haberlo podido aplicar, de preferencia, en su propia vida. La aceptación personal de esta filosofía le da validez y es la experiencia personal que le hace comprensible.

Por lo tanto, una parte esencial de la experiencia del PAV es que cada facilitador piense y prepare su propia “Charla sobre el Poder que Transforma”, que contenga su propio pensamiento sobre el tema y que incorpore su experiencia personal. Parece ser cierto, que para explicar la idea del Poder que Transforma, primero se tiene que ser “dueño” de él, en el sentido de haberle interiorizado; y el ejercicio de preparar una Charla personal es un paso necesario hacia esta dirección.

Por esta razón, no intentamos ofrecer una Charla general aquí. En su lugar, se presentan unos puntos generales que se pueden incluir en la Charla, seguido de algunos ejemplos personales sobre el Poder que Transforma, preparados y utilizados por facilitadores del PAV. Esperamos que este material les sea útil, pero no imponente, para los que aún no han preparado sus propias charlas. Añadimos que la gente de PAV viene de muchos ambientes y con diferentes grados de aceptación de esta filosofía. Si no estás convencido de su validez o si, por alguna razón te sientes incómodo al hablar del Poder que Transforma, de ninguna manera deberías dar la Charla. Permite a otros que lo hagan hasta que llegues a aceptarlo por completo.

Puntos que se Pueden Incluir en una “Charla sobre el Poder que Transforma”

1. Hay un poder que tiene la capacidad de transformar situaciones y conductas violentas y destructivas en experiencias constructivas y conducta cooperativa.
2. Este poder siempre está presente – está en ti, en tu contrincante, está alrededor de ambos. Se puede trabajar a través de las personas que están abiertas a él.
3. No es algo que podemos usar – sino es algo que nos usa a nosotros. No lo podemos manipular; solo podemos estar abiertos a él para que pueda trabajar a través de nosotros.
4. ¿Qué significa estar “abierto” a recibir el Poder que Transforma? Muchas cosas:
 - Primero se debe estar dispuesto a dejar de lado las asunciones de que la violencia o las soluciones destructivas son las únicas vías posibles, y estar dispuesto a intentar otra cosa.
 - Se debe creer que la solución de ganar-ganar es posible, y que hay algo en el contrincante, no obstante que tan oculto esté, que está dispuesto a unirse para encontrar tal situación.
 - Se debe estar dispuesto a comprometerse con una posición no violenta y a tomar riesgos, y posiblemente sufrir, si es necesario, para mantenerla.
5. Hay algunas cosas que la no-violencia no es:
 - No es pasividad. Al contrario, es respeto para el valor de cada persona y por lo tanto, debe buscarse la justicia para todos como condición de un estilo de vida no-violento.
 - No es ser sumiso. No es dejar que otro tome la ventaja. Los derechos merecen respeto, y tenemos la obligación de hacerlos valer.
 - No es ser mártir. No busca el sufrimiento. Simplemente reconoce que hay riesgo y sufrimiento en ambos estilos de vida, el violento y el no-violento, y que las opciones realmente no son sufrimiento y seguridad, sino entre acciones destructivas o acciones y respuestas que afirman la vida. (Sin embargo, es cierto que si uno se compromete con la no-violencia y con una causa en que se cree, uno puede sufrir. La persistencia y la valentía para continuar con la

lucha pueden tocar a los oponentes, suavizar sus actitudes, y hacerles dispuestos a moderar su violencia y negociar.)

6. Algunos preguntan ¿Por qué escoger un estilo de vida no-violento cuando tantas veces parece que la violencia funciona para los que la usan? Pero, ¿realmente funciona la violencia? ¿Resuelve algo? O, en lugar de esto ¿se prepara un mundo inseguro para todos, incluyendo a la persona quien lo inició? ¿Los que practican la violencia no pagan por ella un precio muy alto en términos financieros y en trauma psicológico, porque ahora tendrán miedo, y tendrán que protegerse contra represalias? ¿Ofrece la no-violencia una mejor promesa de resultados mejores y de más largo plazo a un bajo costo, porque hace más humana a la gente, haciendo más segura la cooperación?

7. Una buena charla sobre el Poder que Transforma debería incluir ejemplos de la experiencia personal del orador de cuando funcionó el Poder que Transforma.

Como Dar la Charla

En los inicios del PAV, la charla generalmente la daba una persona, normalmente el líder del equipo. Esta práctica se mantiene a veces. Sin embargo, actualmente es más común que una persona la inicie y que los demás miembros del equipo agreguen lo que consideren importante. Después, se debe animar a los participantes para que narren sus propias historias, compartan sus ideas y hagan preguntas. Evita el ambiente de “Nosotros somos los expertos y les explicaremos todo”. Las historias e ideas de los participantes pueden ser elementos realmente valiosos para la charla.

APORTACIONES DE FACILITADORES EXPERIMENTADOS

(Transforming Power Talks)

Larry Apsey

Estamos hablando de un poder que todos tenemos, un poder capaz de transformar a nuestros adversarios en amigos, a la injusticia en justicia. Lo llamamos el Poder que Transforma. Es mucho más que la no-violencia. Tratamos de aprender como adquirir auto-confianza para controlar las acciones incorrectas de los demás, sin tener que recurrir a la violencia física o psicológica. Para lograrlo, tenemos que estar absolutamente convencidos de que nuestra posición es moralmente correcta. Este poder no nos ayudará a defender algo que en nuestros corazones sabemos que es incorrecto.

Existen varias cosas que podemos hacer para abrirnos a la fuerza del Poder que Transforma. La primera es demostrar una actitud de preocupación e interés hacia los demás. Esperamos lo mejor de cada persona. Cuando yo vivía en Nueva York, acostumbraba a caminar por muchos lugares de Manhattan, de día y de noche. Esto incluía el Lado Este Bajo y Harlem, barrios donde hay mucho peligro, y nunca porté arma alguna. Nunca me asaltaron. Cuando pasaba cerca de la gente, pensaba, “Estos son mis hermanos y hermanas. Tenemos el mismo Padre”. Esto me ayudaba a no sentir temor, a no acobardarme y a no huir. Creo que la gente percibía mis vibraciones de buena voluntad.

Sin embargo, un día se me acercó un hombre que me picó con un lápiz en el pecho; parecía que iba a decir algo. El Poder que Transforma me llegó, y sin pensar si me iba a asaltar o no, de repente le dije, “¿No nos conocimos en la prisión de Green Haven?” Él dio la vuelta y se alejó rápidamente.

Ayuda mucho mantener presente el Poder que Transforma en todo momento. Entonces, en caso de emergencia, se puede confiar en nuestros “instintos” para usarlo bien. Si tu reacción es de temor, arriesgas la vida con un asaltante armado. El contenido de la billetera no lo vale.

Pero sí hay causas por las cuales quizás estamos dispuestos a arriesgar la vida, como lo hacen los soldados en tiempos de guerra. Quizás hay cosas menores por las cuales estamos dispuestos a perder una posesión valiosa, como un buen empleo. Una vez busqué la ayuda del Poder que Transforma poniendo en riesgo un buen empleo que tenía como abogado dentro de un corporativo. Mi jefe (quien no era abogado) constantemente dudaba de mis decisiones y trataba de descalificarlas con abogados externos. Fallaron todos mis esfuerzos para detenerlo. En aquel entonces, estaba manteniendo a mi familia, con dos hijos en la universidad, y no podía perder este

empleo, pero decidí que tendría que tomar un riesgo para conservar mi auto-respeto. Acudí al jefe de mi jefe y le ofrecí mi renuncia, diciéndole las razones. Me dijo, “Olvidalo. Desde ahora en adelante, tú te reportas a mí”.

Recuerda, cuando uno es consciente del Poder que Transforma, está tratando de comunicarse con la bondad del contrincante para que se pueda llegar a un acuerdo. Permítele “desahogarse” antes de hablar con él. En las manifestaciones para la paz, con frecuencia encontramos a gritones. Les preguntaría que piensan de la marcha, y luego, escucharía atentamente sus quejas. Esto detendría los gritos y cuando se les acabaran las palabras, estarían dispuestos a escuchar mis razones sobre la manifestación.

Cuando me doy cuenta que estoy equivocado, no dudo en admitirlo e intento arreglarlo. Hace poco, mientras salía de un estacionamiento, rocé a otro coche. Se bajó la mujer conductora, furiosa, gritando, “¡No deberían permitirte conducir!”. Quería ver mi licencia y registro del coche para levantar un reporte con mi compañía de seguros de inmediato. Le dije que no era necesario, ya que sabía que yo estaba mal y ofrecí pagar los daños. Le di mi dirección y le dije que reparara su coche y me enviara la cuenta. Lo hizo amenazándome si no pagaba. Cuando me llegó la cuenta, la pagué de inmediato y me envió un bonito agradecimiento.

Se requiere de mucha práctica para crear una imagen nueva de una persona que está a punto de lastimar a otra, aun cuando te insulta. Al responder a insultos sin usar la violencia y sin malicia, sino con valentía, dignidad, y humor, se gana el respeto tanto de espectadores como de adversarios. Un buen ejemplo de cómo lograr este tipo de imagen se demostró en un sociodrama que vi en Green Haven. Un hombre caminaba por un pasillo donde acostumbraban pararse con varios de sus amigos, cuando un hombre le insultó llamándole “pendejo”. No se paró, simplemente sonrió y dijo, “¡Es la tercera vez que me llaman “pendejo” hoy!”. Todos se rieron y nadie pensó que había sacrificado su imagen de hombre valiente.

Si persistimos con el Poder que Transforma, podemos aprender a ponernos por encima de la violencia y transformar la hostilidad en bondad y paz.

Fred Feucht

Hay 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 bueno. Cada persona tiene una sabiduría interior que sabe que es lo correcto y que quiere hacer lo correcto. Se lo puede evocar, como dijo el Dr. Martin Luther King, Jr. Hay muchas leyes de la armonía que están presentes en el mundo. Mientras actuamos, pensamos, y hablamos en armonía con ellas, logramos la armonía en nuestro mundo de 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 las palabras de la gente 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 de responder a un conflicto. En alguna parte, dentro de cada conflicto, existe la posibilidad para una solución no-violenta. Quizás este escondida. Todos conocemos a personas con actitudes negativas quienes han tenido experiencias negativas; y también conocemos a personas con actitudes positivas quienes han tenido experiencias positivas. Se dispone el escenario con la actitud y la expectativa. 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, nuestra actitud, nuestras creencias, nuestra manera de hablar, nuestro tono de voz, y nuestra conducta. Alguien en un taller dijo que tenía que ir a la Agencia de Adopciones para adoptar una nueva actitud. Cuando lo hacemos, 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 persistencia optimista. Requiere de valentía y puede ser riesgoso, pero no más que la violencia misma. Reconoce tus derechos, y los derechos de los demás. Busca donde coincidan los derechos y valores de los adversarios con los tuyos, y encontrarás terreno 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 sí hay, puede ser mucho menos. También es una manera asertiva; no es 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 los demás:* 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-vendido y el agente le dijo que era porque Jerry había sido tan amable con él. Lo que hizo Jerry fue sentarse en un rincón sin hacer ningún contacto con el agente, quien en ese momento estaba siendo hostigado por más de 50 pasajeros. Todo lo que hizo Jerry era pensar positivamente del agente.
- *Tomar 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 mejor a su esposa de allí en adelante.
- *Sorpresa:* Al escuchar los pasos de alguien detrás de ella en el Parque Central de Nueva York, Marge Swann volteó y dijo, “Ay, qué bueno que apareciste; me duelen los brazos de cargar estos libros. “¿Podrías cargarlos por mí?”, ella dijo dejándole los libros al individuo. Sorprendido, los agarró. Al llegar al otro lado del parque, Marge retomó los libros, diciendo, “Muchísimas gracias por ayudarme”. Él le respondió, “Señora, esto no es lo que yo planeaba”. (La sorpresa había tocado su lado bueno.)

Ellen Flanders

Comparto la siguiente historia en mi Charla, tiene mucho significado para mí:

En un taller, en la comunidad, una compañera del equipo de facilitadores contó esta historia. Vivía en un departamento de un edificio donde había mucha violencia. A menudo escuchaba riñas en los otros departamentos. Cuando esto sucedía, ella tocaba la puerta, y les preguntaba, “¿Ocurre algo? ¿Les puedo ayudar con algo?”. La respuesta era siempre la misma, “No, no pasa nada”. Entonces, la riña cesaba y no había más ruido esa noche.

Una participante del taller escuchó la historia. Ella también vivía en un edificio donde había mucha violencia. Una noche escuchó una pelea en un departamento vecino y, para darse valor, le pidió a su compañera que la acompañara para ver qué pasaba. Juntas fueron a tocar la puerta de los vecinos y preguntaron, “¿Ocurre algo? ¿Podemos ayudarles en algo?”. Como se esperaba, la respuesta fue, solo se rompieron unos platos”.

Dos cosas resultaron de la experiencia. Primero, la riña cesó y no hubo más violencia aquella noche. Segundo, la participante del taller notó que, después de lo sucedido, su compañera del departamento comenzó a intervenir en situaciones violentas.

También tuvo otro efecto. Dos semanas después, al llegar al edificio, la esperaba su vecino. El hombre la detuvo y le dijo, “Creo que tu sabes lo que estaba pasando aquella noche y quiero que sepas que, desde entonces, he tratado de ser más calmado y de no ser tan violento con mi esposa”.

Entonces, lo que quiero decirles con esto es que espero que este taller surta efecto, que todos fomentemos mejor la paz en nuestras propias vidas, y por medio de ese cambio se transmitan olas de paz e interés mutuo de persona a persona, para que juntos, logremos transformar la sociedad hostil en que vivimos.

Cada uno de nosotros debe encontrar su propio camino hacia el Poder que Transforma. Esperamos que este taller les ayude a dar algunos pasos en su propio camino. Es como una oración. No hemos hecho más que poner un pie sobre el camino que lleva a la montaña. Ni nosotros, ni ninguno de

ustedes, podemos decir a los demás cual debe ser su camino; ellos, igual que tu, deben descubrir su propio camino.

Este taller se trata del respeto, para otros y para ti mismo. El verdadero respeto significa alcanzar este algo que, dentro de nosotros, significa verdad y justicia, construyendo sobre él, reforzándolo, alcanzándolo en otros, y ayudándolos a hacer lo mismo.

Mary Gray Legg

El “Poder que Transforma” es ese algo dentro de cada uno de nosotros que puede cambiar (transformar) una situación potencialmente violenta en una solución sin violencia, que finalmente llega a ser una solución de ganar-ganar.

Para liberar este poder, necesito:

1. Reconocer que yo y los otros somos seres humanos
2. Saber que todos, incluyéndome a mí, venimos de familias, culturas, valores distintos, y estamos en diferentes etapas de la vida
3. Estar dispuesto a buscar alternativas
4. Estudiar los patrones de la violencia
5. Afirmarme a mí mismo y buscar lo mejor en otros
6. Defender lo correcto, como lo veo yo, y reconocer lo correcto como lo ven los otros
7. Medir mi respuesta: palabras, acciones, reacciones, emociones
8. Tomar responsabilidad de mi parte en un conflicto. No aumentar mi ego
9. Saber que se requiere tiempo para entrenarme y re-entrenarme, y que a veces hay sufrimiento
10. Entender que no estoy vencido hasta rendirme
11. Preocuparme por lo que me sucede a mí y a otros

Marge Zybas

Nunca se ha creado algo que no posea algo de su creador. Llámalo la fuerza creativa, si quieres, algo de esta fuerza – este poder – es nuestro. El poder de cambiar gente o situaciones con una actitud de interés y cariño expresada a través de acciones persistentes y creativas se llama el Poder que Transforma.

Todos tenemos el poder para transformar, o cambiar, y existen muchas herramientas que podemos usar. La historia de Marge Swann (relata su historia – ve el tercer ejemplo en la charla de Fred Feucht) nos muestra una actitud de preocupación e interés para el bienestar de los demás. Ella usó la sorpresa y al hacerlo, apeló a lo mejor en un individuo.

Gandhi, Martin Luther King, y sus seguidores, demostraron el Poder que Transforma al enfrentar el sufrimiento y la posible muerte para defender un principio. Sin contestar la violencia con violencia recibieron reconocimiento por su causa y ganaron alianzas y victorias.

Un hombre, o una mujer, no pierde nada como persona al retirarse de un conflicto, o manejarlo con humor, en lugar de usar la violencia. Uno no pierde nada como persona al dar a un adversario la oportunidad de mantener su dignidad y retirarse de una confrontación estresante con una solución de ganar-ganar.

Esta manera de tratar la violencia potencial requiere pensar antes de actuar – escuchar, no solo oír. Requiere que seamos nosotros mismos, no un ser sin control bajo la influencia de la emoción, el ambiente, el alcohol o la droga. Requiere pesar los costos y preocuparse por las consecuencias.

“Cada persona es un lugar sagrado.” El Poder que Transforma nos ayuda a reflejar esta imagen con dignidad y auto-respeto.

LA CHARLA SOBRE EL PODER QUE TRANSFORMA

Revisión de los Reclusos de Sing-Sing, Enero, 1992

El Poder que Transforma es un concepto difícil de entender a veces. Por lo tanto, es mejor dar pequeñas “lecciones” sobre el PT en lugar de una exposición larga. Por esto muchos facilitadores presentan el concepto del PT en una charla, y luego, en otra sesión, presentan las “Guías”, con una lectura compartida y luego una acogida sobre “cual es más fácil para mí; cual es más difícil”.

Cuando se dé la “charla”, es importante mostrar que el Poder que Transforma es algo real en las vidas de los facilitadores. En lugar de ilustrar el PT con historias leídas del manual, o de una figura importante, pide a cada facilitador que empiece con una sencilla definición, seguida de una experiencia corta donde el Poder que Transforma haya tomado un papel en su vida (no tiene que ser el orador que practica el PT, puede ser alguien usándolo a él).

Una explicación sencilla (escríbela sobre papel rotafolio para que quede en la pared durante todo el taller):

“Transformar” significa “cambiar la forma de”

Cada uno de nosotros tiene el poder para cambiar la forma de una situación

- **en una dirección negativa hacia un final violento, o**
- **en una dirección positiva hacia la resolución del conflicto**

En el PAV, usamos el término, el “Poder que Transforma” para definir el poder que tenemos para mover una situación hacia una dirección positiva para resolver el conflicto

Las guías que tenemos para descubrir y usar este poder son:

- 1. El deseo de resolver el conflicto (en lugar de lastimar, “ganar”, o vengarse);**
- 2. La creencia que hay algo de valor en cada uno de nosotros, y que a veces necesitamos buscarlo profundamente para reconocerlo**

REFLEXIONES SOBRE EL PODER QUE TRANSFORMA

(*Transforming Power Queries*)

Una costumbre cuáquera muy antigua ha sido la de emplear “reflexiones” para explorar valores y metas, para así estimular a los individuos y grupos a luchar para alcanzar éstas. Las reflexiones se plantean como preguntas para buscar y contemplar sus respuestas y no como exposiciones o definiciones. Las reflexiones también sirven como medidas para autoevaluar el avance al vivir estos valores y alcanzar estas metas. Cuando un grupo busca aclarar nuevos valores o adaptar los viejos valores a situaciones nuevas, es muy útil que se formulen sus propias reflexiones sobre el tema. En el proceso, todos aportan una luz sobre el asunto; surgen ideas originales y las personas que participan en su redacción, terminan por comprenderlas, aceptarlas e interiorizarlas. Este proceso ha tenido mucho éxito como método de explicación para el Poder que Transforma, así como las actitudes y conductas que lo apoyan, ilustrado con las reflexiones del PT a continuación, preparadas en un taller del PAV en la prisión estatal en Napanoch, Nueva York. Se incluyen estas reflexiones aquí como muestra porque captan el espíritu del Poder que Transforma. Pueden ser usadas como reflexiones para la consideración del grupo para evaluar su progreso, pero no hay experiencia de aprendizaje igual que al preparar sus propias reflexiones sobre el Poder que Transforma.

Se pueden formular las reflexiones a través de una lluvia de ideas, o con una contribución escrita de cada participante de una reflexión que se considere esencial. Se deberían enlistar las reflexiones sobre papel rotafolio y dejadas abiertas para su plática con el grupo.

Reflexiones sobre el PT Preparadas por los Reclusos de “Eastern”

Los tres secretos:

<i>Empatía</i>	¿Soy capaz de ponerme en el lugar de la otra persona?
<i>Hábito</i>	¿Me he entrenado para ser consciente de maneras diferentes y para buscar una solución de ganar-ganar?
<i>Técnica</i>	¿Utilizo técnicas no-violentas en todas mis relaciones?

Reflexiones

1. ¿Trato de entender las preocupaciones de la otra persona?
2. ¿Hago preguntas para ampliar mi perspectiva?
3. ¿Digo como 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 los demás como son?
9. ¿Acepto la responsabilidad de 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?

REFLEXIONES SOBRE EL PODER QUE TRANSFORMA

Preparadas por los Reclusos de la Prisión de Sing-Sing, Nueva York

- Cuando me amenazan, ¿pienso antes de reaccionar? ¿Puedo hacer que mi cabeza dicte mis emociones?
- ¿Reacciono sin violencia?
- ¿Me preparo, con anticipación, para responder sin violencia?
- ¿Mantengo mi posición y transmito a la otra persona lo que estoy pensando / sintiendo?
- ¿Miro a mi adversario a los ojos y apelo a su razonamiento?
- Si esto no funciona, ¿sorprendo a mi adversario haciendo, o diciendo, algo inesperado para regresarlo al estado de razonamiento?
- ¿Puedo dejar de lado el hecho de que no me cae bien esa persona?
- ¿Mantengo el mejor concepto de mí mismo y lo aplico a mi adversario?
- ¿Me pongo en el lugar del otro y hablo con lo mejor de él / ella?
- ¿Niego que las palabras me molestan y, al mismo tiempo, cuido mis propias palabras?
- ¿Puedo dejar de lado mi ego?
- Si en parte estoy equivocado, ¿lo admito y doy a mi adversario la oportunidad de admitir que también está equivocado, en parte?
- Si resulta que la otra persona está en lo correcto, ¿se lo digo para terminar la disputa rápidamente?
- ¿Siento que mi orgullo no me deja admitir que estoy equivocado?
- En una emergencia peligrosa, ¿sigo mis instintos para resistir sin violencia o alejarme del conflicto?
- Mientras no invoco el sufrimiento, ¿existen algunas cosas por las cuales estoy dispuesto a sufrir, para ganar alianzas y posiblemente cambiar a la otra persona?
- ¿Me doy cuenta de que no me ganan hasta que me rindo? Cuando tengo que combatir el prejuicio, ¿sigo hasta ganar?
- ¿Es mi meta final llegar a una solución de ganar-ganar con la otra persona?
- ¿Estoy listo a practicar el Poder que Transforma día con día, hasta que llegue a ser mi estilo de vida?

INDICADORES DEL PODER QUE TRANSFORMA

(Transforming Power Indicators)

Preparados por Reclusos en Suffield, Connecticut

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 solución de “ganar-ganar”.
11. Estoy enfrentando riesgo y sufrimiento sin represalia.
12. Estoy dispuesto de compartir de mí mismo abierta y honestamente.
13. Veo terreno común o metas comunes y a través de ellas puedo ver compromiso.
14. Me siento “centrado” y en contacto conmigo mismo.
15. Estoy buscando, y hablando con lo mejor en mi adversario. Reconozco y afirmo su humanidad.
16. Estoy midiendo las opciones y viendo hacia el futuro.
17. Acepto las críticas positivas y no uso la agresión contra las críticas negativas.

GUÍAS PARA EL PODER QUE TRANSFORMA

(Guides to Transforming Power)

Bases del Poder que Transforma

1. Trata de resolver conflictos llegando 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 a 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. Acepta 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 te impida correr el riesgo. Si no puedes evitar el riesgo, arriésgate a ser creativo en lugar de violento.
8. La sorpresa y el humor puedan ayudar a transformar una situación.
9. Aprende a confiar en esa voz interior que sabe cuando 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, 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.

Ayudas para el Camino

- Respétate a ti mismo.
- Respeta también, y ten compasión, al prójimo.
- Espera lo mejor.
- Pregúntate a ti mismo cuál es la manera de proceder sin violencia. Quizás tu mismo tienes la respuesta.
- Haz una pausa – toma tiempo antes de reaccionar. Puedes abrirte al Poder que Transforma.
- Confía en tu instinto interior para decidir lo que requiere la situación.
- No confíes en armas, drogas o alcohol. Te debilitarán.
- Cuando hayas actuado de manera incorrecta, admítelo y trata de arreglar la situación, para que puedas perdonarte y seguir adelante.
- No amenaces ni menosprecies a nadie.
- Busca las amistades que sean capaces de apoyarte. Apoya lo mejor en ellos.
- Arriésgate a cambiar.

¿Cómo se siente el Poder que Transforma?

- La experiencia del Poder que Transforma siente así: ¡Guau!
- Hay un espíritu de compasión
- Hay un sentido de superar algo (¿Patrones? ¿Rencores?)
- Hay un compartir de algo
- Te sientes correcto en él
- Pierdes el miedo, si es que lo tenías

Bases del Poder que Transforma

1. Trata de resolver conflictos llegando a un acuerdo común
2. Trata de alcanzar ese “algo” bueno en el prójimo
3. Escucha antes de juzgar
4. Basa tu posición en la verdad
5. Acepta modificar tu posición, si estás en el error
6. Espera sentir un fuerte poder interior para actuar
7. Arriésgate a ser creativo en lugar de usar la violencia
8. Usa la sorpresa y el humor
9. Aprende a confiar en tu instinto interno para saber cuándo actuar
10. Acepta sufrir por una causa importante
11. Sé paciente y persistente
12. Construye comunidad con base en la honradez, el respeto y la compasión

Bases del Poder que Transforma

1. Trata de resolver conflictos llegando a un acuerdo común
2. Trata de alcanzar ese “algo” bueno en el prójimo
3. Escucha antes de juzgar
4. Basa tu posición en la verdad
5. Acepta modificar tu posición, si estás en el error
6. Espera sentir un fuerte poder interior para actuar
7. Arriésgate a ser creativo en lugar de usar la violencia
8. Usa la sorpresa y el humor
9. Aprende a confiar en tu instinto interno para saber cuándo actuar
10. Acepta sufrir por una causa importante
11. Sé paciente y persistente
12. Construye comunidad con base en la honradez, el respeto y la compasión

Bases del Poder que Transforma

1. Trata de resolver conflictos llegando a un acuerdo común
2. Trata de alcanzar ese “algo” bueno en el prójimo
3. Escucha antes de juzgar
4. Basa tu posición en la verdad
5. Acepta modificar tu posición, si estás en el error
6. Espera sentir un fuerte poder interior para actuar
7. Arriésgate a ser creativo en lugar de usar la violencia
8. Usa la sorpresa y el humor
9. Aprende a confiar en tu instinto interno para saber cuándo actuar
10. Acepta sufrir por una causa importante
11. Sé paciente y persistente
12. Construye comunidad con base en la honradez, el respeto y la compasión

Bases del Poder que Transforma

1. Trata de resolver conflictos llegando a un acuerdo común
2. Trata de alcanzar ese “algo” bueno en el prójimo
3. Escucha antes de juzgar
4. Basa tu posición en la verdad
5. Acepta modificar tu posición, si estás en el error
6. Espera sentir un fuerte poder interior para actuar
7. Arriésgate a ser creativo en lugar de usar la violencia
8. Usa la sorpresa y el humor
9. Aprende a confiar en tu instinto interno para saber cuándo actuar
10. Acepta sufrir por una causa importante
11. Sé paciente y persistente
12. Construye comunidad con base en la honradez, el respeto y la compasión

Bases del Poder que Transforma

1. Trata de resolver conflictos llegando a un acuerdo común
2. Trata de alcanzar ese “algo” bueno en el prójimo
3. Escucha antes de juzgar
4. Basa tu posición en la verdad
5. Acepta modificar tu posición, si estás en el error
6. Espera sentir un fuerte poder interior para actuar
7. Arriésgate a ser creativo en lugar de usar la violencia
8. Usa la sorpresa y el humor
9. Aprende a confiar en tu instinto interno para saber cuándo actuar
10. Acepta sufrir por una causa importante
11. Sé paciente y persistente
12. Construye comunidad con base en la honradez, el respeto y la compasión

Bases del Poder que Transforma

1. Trata de resolver conflictos llegando a un acuerdo común
2. Trata de alcanzar ese “algo” bueno en el prójimo
3. Escucha antes de juzgar
4. Basa tu posición en la verdad
5. Acepta modificar tu posición, si estás en el error
6. Espera sentir un fuerte poder interior para actuar
7. Arriésgate a ser creativo en lugar de usar la violencia
8. Usa la sorpresa y el humor
9. Aprende a confiar en tu instinto interno para saber cuándo actuar
10. Acepta sufrir por una causa importante
11. Sé paciente y persistente
12. Construye comunidad con base en la honradez, el respeto y la compasión

SECCIÓN C

Trabajo en Equipo y las Dinámicas del Grupo

Estilo de Trabajo - Empoderamiento

El Equipo

La Formación del Equipo

Notas para Facilitadores Líder

**Cuando las Cosas Salen Mal -
Conflicto entre el Equipo y la Conducta Destructiva**

Notas sobre el Uso de Ejercicios Estructurados

Los Fundamentos de la Escucha

Reflexiones sobre Ser Miembro de un Equipo de PAV

Reflexiones sobre la Sexualidad y el PAV

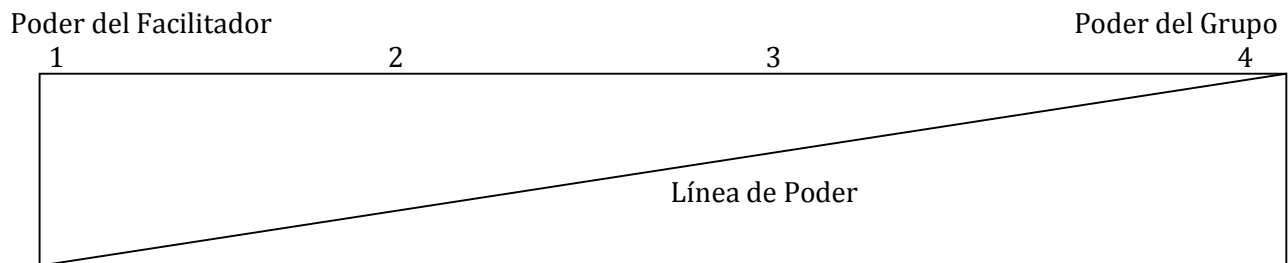
ESTILO DE TRABAJO – LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL EMPODERAMIENTO

(Training Style - ABC's of Empowerment)

Hay un dicho, “El poder corrompe, y el poder absoluto corrompe absolutamente”. Como todos, éste dicho tiene un elemento considerable de verdad. Sin embargo, uno de los principales propósitos de cualquier taller de PAV es el de empoderar a los participantes, enseñarles a compartir el poder en su comunidad para el beneficio de todos. Esto es esencial porque el lado negativo de este viejo dicho es tan cierto como el positivo: “El sentido de no tener poder corrompe, y este sentido absoluto corrompe absolutamente”. Para sobrevivir, todos necesitamos un cierto poder sobre nuestras vidas y nuestro propio ambiente. También es cierto que todos tenemos una cantidad de poder dentro de nosotros, el cual puede estar reprimido pero nunca puede ser destruido por completo. Si no permitimos a otros el uso legítimo de su propio poder, usarán el poder que tienen de manera destructiva y con violencia. Por lo tanto, cada taller de PAV debe afirmar la existencia y validez del poder personal y dar a los participantes la experiencia del poder compartido, cuando éste se muestra cooperativa y responsablemente.

El empoderamiento no ocurre ni de inmediato, ni por accidente. Se logra con una planeación que, conscientemente, incorpora dinámicas básicas, y un estilo de trabajo que busca transferir el poder desde los facilitadores hacia los participantes. Debido a que cada taller es diferente, y requiere un ajuste de planes de trabajo constante para acomodarse a situaciones y personas, es importante delinear aquí el estilo de trabajo y definir las dinámicas que se adhieren al proceso de PAV.

Se puede expresar el estilo de trabajo con la siguiente gráfica. Se representa la línea de poder entre un facilitador (o cualquier otro líder) y un grupo:



A continuación se presenta una relación del estatus de poder del facilitador y del grupo correspondiente a cada número marcado:

1. El equipo fija las metas, planea los programas de trabajo, no pide retroalimentación, tiene objetivos preparados. Los miembros del equipo son **jefes**.
2. El equipo fija las metas, planea los programas de trabajo, acepta retroalimentación cuando esta es útil, tiene objetivos de aprendizaje fijos, pero el grupo tiene algo de flexibilidad con respecto a estos objetivos. Los miembros del equipo son **maestros**.
3. El equipo sugiere el programa de trabajo, o pide comentarios, solicita retroalimentación, como un seguimiento natural del proceso de grupo; los objetivos cambian al tiempo que el grupo se desarrolla. Los miembros del equipo son **facilitadores**.
4. El grupo fija las metas, el programa de trabajo, y los objetivos. La interacción del grupo es abierta e inclusiva; el grupo puede alejarse, aburrirse o quebrarse si la sesión no sale bien. Los miembros del equipo son **asesores**.

Preguntas para considerar:

- ¿Dónde estamos *en este momento* sobre la Línea de Poder?
- ¿Dónde creemos que *debemos* estar sobre la Línea de Poder?
- ¿Cómo podemos empoderar *al grupo* más?

Necesariamente, en un Taller Básico, empezamos cerca del principio de la línea de poder, debido a que los miembros de cualquier grupo han sido desempoderados sistemáticamente, de alguna manera. Han sido sujetos a estructuras de poder que, por lo menos, no les han animado para verse como

merecedores de, o capaces de adquirir o compartir poder. Quizás hayan aprendido de su experiencia a tratar de manipular las estructuras de poder, o posiblemente a usar la violencia como protesta en su contra, pero probablemente no esperan ser capaces de cambiar las estructuras o de tener influencia sobre su comportamiento. Entonces, debemos tomar el control del taller, al principio, y luego planearlo para llevar el grupo a subir en la línea de poder, ofreciendo una experiencia que les enseñará a escalar, escalando.

Si nuestra planeación es exitosa, el grupo podrá sentir los cambios a través de sus maneras de sentir y actuar, tanto como individuos como grupo, por lo menos dentro de la comunidad temporal del taller. Los participantes aprenderán que se puede crear y mantener una comunidad y que se siente bien ser parte de ella; que se puede compartir el poder y esto se puede aumentar al compartirlo; que la acción no-violenta y cooperativa puede vencer a la violencia; y que todos son personas valiosas y pueden contribuir a estos resultados. Llegarán a saber estas cosas a través de sus propias experiencias. Sus percepciones empezarán poco a poco a relucir, a veces llegando a un grado genuino al terminar el taller. Sin embargo, en esta etapa, por lo general, las percepciones no impactan a la mente. La gente puede mantener sus patrones que insisten que la violencia es necesaria para lograr el éxito, pero una vez que empieza a funcionar el proceso del PAV, sus sentimientos comenzarán a borrar estos patrones. La absorción intelectual vendrá después, una vez que las semillas de esta experiencia nueva empiecen a dar frutos como intuiciones. Para que esto suceda, es necesario que nosotros (los que planean y cuidan el proceso para cada grupo) seamos claros sobre las *dinámicas* del proceso. Estas incluyen:

1. Si una imagen vale mil palabras, una experiencia vale un millón. La experiencia es el maestro más convincente. Esencialmente, el PAV es experiencial. (Una persona del PAV ha dicho que “muchos de nuestros ejercicios son parábolas cinéticas”)
2. Todo individuo es valioso y tiene algo que contribuir, la gente no puede llegar a su potencial hasta que lo reconozca y la crea por sí misma. Si no cree, la gente mantendrá los patrones de costumbre, no obstante que tan destructivos son para uno mismo u otros. Por lo tanto debemos afirmar a la gente y enseñarle a afirmarse sola. Cuando pedimos a los participantes compartir sus experiencias y logros positivos, estamos enseñando que tienen algo que compartir. Por ejemplo, si pedimos que compartan una experiencia de resolver un conflicto sin violencia, los participantes mismos se enseñan no solo que pueden buscar soluciones no-violentas, sino que es algo que hacen – una novedad para la gente que cree que la violencia es la única manera de seguir adelante.
3. Todos debemos impartir desde donde estamos, es decir con lo que somos como personas, aquí y ahora. Solo podemos tomar los pasos correctos para nosotros como individuos. No sabemos cuáles son esos pasos. Para alguien quien que ha usado las armas para controlar a otros, aprender a controlar por manipulación es un paso. Para alguien quien nunca ha sido asertivo al defender un derecho, hablar de su enojo es un paso. Para alguien acostumbrado a usar el enojo para empujar a otros, la tolerancia es un paso. Tenemos la tarea de afirmar cualquier paso que sea verdadero.
4. Los que no usamos las formas de violencia física más obvias tenemos nuestros propias formas de violencia:
 - a) Más aun, que participamos en una sociedad injusta y racista que envía la violencia y el hambre a todo el mundo y se impone sobre los que no tienen poder en este país;
 - b) Que todos somos pasivos cuando enfrentamos la injusticia; y
 - c) Que tenemos nuestras maneras de ser destructivos y manipulativos con la gente que nos rodea. Cuando prohibimos a alguien la oportunidad de desarrollarse emocional o espiritualmente, estamos usando una violencia terrible. Por lo tanto, debemos ser humildes en nuestro papel de maestro.
5. Muchos patrones destructivos de pensar y actuar son el resultado del hecho que mucha gente no ha recibido permiso para actuar en una manera más constructiva. Aquí, “permiso” significa los permisos – o tabús – implícitos en las expectativas de los padres, o la sociedad, para un

niño, los cuales luego son interiorizados por el niño como adulto. Por ejemplo, si a un niño se le enseña que un niño que no pelea, y gana, es un mariquita, este niño como adulto no tendrá el permiso para buscar maneras de resolver conflictos sin violencia, y no las buscará si no recibe este permiso. Cada individuo es diferente en sus permisos que tiene y que no tiene, pero si esperamos ver cambios de conducta, debemos buscar la manera de otorgarles los permisos que faltan.

6. Para crecer y desarrollarse, la gente necesita comunidad, un sentido de pertenecer, y necesita saber que la comunidad es segura, para que se puedan tomar los riesgos del cambio. Para que la comunidad sea segura para todos, se requiere cooperación, respeto e interés de todos sus miembros. Sus miembros necesitan planear y trabajar juntos, y necesitan maneras no-violentas de retar y transformar a los que puedan abusar de ella. Se puede crear tal comunidad en casi cualquier lugar, con unas simples reglas (ver “Charla de Apertura, Sección A) y con el uso de las habilidades de comunicación y resolución de conflicto aprendidas en el Taller Básico de PAV. Como prueba de esto, cada equipo de PAV debe tomar como prioridad, la creación de comunidad dentro del taller.
7. La gente tiene la necesidad de comunicarse y ser escuchada. Surge la violencia cuando no se cumplen estas dos necesidades básicas, como es la costumbre en nuestra sociedad. Por lo tanto, otra tarea principal del PAV es ofrecer la experiencia de ser capaz de hablar con confianza, y la experiencia de ser realmente escuchado, para enseñar como comunicarse y como escuchar.
8. La gente tiene sus propias respuestas y soluciones en el mismo lugar en donde tienen sus preguntas y problemas – dentro de sí misma. No es nuestra tarea darles ni respuestas ni soluciones, sino extraer lo que hay adentro y enseñar a buscarlas dentro de uno mismo.
9. Lo más importante es que hay un poder en el universo que puede transformar la hostilidad y destrucción en cariño, cooperación, y creatividad. El poder funciona, en parte, con la tendencia innata de querer hacer lo correcto; no se puede manipular, pero si estamos abiertos a él, nos puede usar para borrar la violencia y crear soluciones constructivas que quizás no sean posibles solo con el esfuerzo humano. No se puede describir este poder que transforma por completo, pero debemos describirlo lo mejor que podamos, porque si no ofrecemos su existencia, la gente no intentará abrirse a él y por lo tanto no funcionará con tanto éxito. Quizás nuestra primera responsabilidad en el taller es explicar este poder de la mejor manera que podamos.

EL EQUIPO

(The Team)

Primordial a lo que hacemos en el PAV es el trabajo en equipo. La organización no tiene jerarquía. No tenemos exámenes. Ninguno de nosotros recibe la aprobación como no-violento. No hemos recibido ninguna sabiduría divina. Cada uno de nosotros busca un camino no-violento, y recibimos a todos los que buscan lo mismo, no obstante que estén atrás o enfrente de nosotros en el camino. Ninguno de nosotros está absuelto de fallas serias en la no-violencia. Al trabajar en equipos, aprendemos las cosas valiosas que cada uno de nosotros puede ofrecer; también nos prevenimos de alejarnos mucho del camino.

Los mejores equipos tienen dos o tres integrantes. Una persona que trabaja sola es demasiado vulnerable, y un equipo con más de tres personas puede ser pesado y difícil de manejar. Se pueden incluir algunas personas recién capacitadas para que adquieran experiencia. Los facilitadores experimentados tienen la obligación de ayudar a la gente nueva y ofrecer oportunidades. La gente nueva necesita estar consciente de que todavía son aprendices, y que solo con experiencia se llega a ser miembro valioso del equipo.

Por lo menos dos miembros del equipo deberían ser experimentados. Las dinámicas del equipo no funcionan bien cuando una persona “sábelo todo” y los demás están aprendiendo. Se designa a una persona como “líder del equipo”, con anticipación o durante la sesión de planeación.

El equipo trabaja con el proceso de consenso, y la mayor responsabilidad del líder del equipo es extraer ese consenso. Sin embargo, si el equipo tiene problemas para llegar a un acuerdo, las restricciones del tiempo pueden exigir una acción rápida. Entonces, las decisiones finales quedan en manos el líder del equipo. Quizás se tendrán que resolver los problemas que surjan como resultado de una decisión con la ayuda de un grupo más grande después (ver Sección C, “Cuando las Cosas Salen Mal: Como Manejar el Conflicto entre el Equipo”).

Es importante que el equipo pueda trabajar junto. Una selección cuidadosa de los miembros del equipo puede ayudar. Sin embargo, con frecuencia se tiene que formar un equipo con la gente disponible. Un principio básico del PAV es que todas las personas del PAV deben intentar trabajar juntas. Si surgen problemas, se debe hacer un esfuerzo para resolverlos. Nadie es perfecto, y algunas dinámicas interpersonales pueden ser muy disruptivas, sin embargo, no se debe tomar ligeramente la falta de poder trabajar con otra persona.

Ofrecemos a cualquier persona interesada la oportunidad de tomar el Taller Básico de PAV. Las personas que deseen profundizar su aprendizaje tomarán el Taller Avanzado (Segundo Nivel) también; y si desean colaborar con nosotros, tomarán el Taller de Preparación de Facilitadores. No negamos la participación de la gente que parezca ser inapropiada. Se puede ejercer algo de juicio, por ejemplo cuando una persona nueva ha tenido la experiencia de ser miembro de equipo para un taller, se puede necesitar más preparación, o capacitación, u otra cosa apropiada.

Desde el inicio de PAV, cuando la mayoría de los talleres se llevaron a cabo en prisiones, hemos estimulado a reclusos a capacitarse y ayudar con la facilitación de talleres. Muchos de ellos se han quedado con nosotros después de regresar a la sociedad, algunos por varios años. Con frecuencia hay bloques institucionales que impiden el trabajo cuando hay reclusos como miembros del equipo. Por ejemplo, a veces pierden las clínicas entre sesiones porque se tienen que ausentar durante los descansos. Estos inconvenientes son menores cuando los comparamos con todo lo positivo que los reclusos y ex-reclusos han dado a nuestro programa como miembros de equipo.

Intervenciones

A veces algo sale mal, aunque el equipo haya trabajado para presentar el mejor programa de trabajo posible. La causa puede ser obvia (una disputa personal entre dos participantes que están monopolizando el grupo) o sutil (en la superficie todo parece bien, pero parece que falta algo). Entonces, el equipo tiene el derecho, y la responsabilidad, de intervenir y cambiar la dirección del taller. No existe ninguna instrucción ni fórmula para

indicar que hacer. El equipo debe encontrarlo por sí mismo. Su acción debe surgir de su propia inquietud que el taller sea la experiencia más valiosa posible para todos. A continuación se presentan algunos ejemplos:

- Los sociodramas no salían bien. El equipo los canceló, hizo el ejercicio de Empatía, y regresó a los sociodramas en la siguiente sesión. El grupo tenía un espíritu completamente cambiado.
- Parecía que el grupo quería tratar un problema personal tras otro. El equipo lo permitió un rato, y luego lo paró. “No somos terapeutas, el taller no se trata de eso.”
- Hubo un conflicto serio entre dos participantes. El equipo lo aceptó como un conflicto para el trabajo del grupo, lo resolvieron, y regresaron al programa de trabajo.
- No había ningún problema aparente, pero parecía que no surgía nada *real*. Algunos líderes de equipo pararon el taller para hablar sobre lo que estaba sucediendo. Un líder dijo que terminaría el taller en ese momento si las cosas no cambiaban. El equipo tenía que tratar la intervención con una clínica.

LA FORMACIÓN DEL EQUIPO

(*Team Building*)

La formación del equipo es un proceso para aprender a trabajar efectivamente en conjunto para:

- Poner y lograr metas compartidas;
- Dividir las tareas necesarias entre los miembros del equipo;
- Crear un espíritu de confianza y cooperación entre el equipo.

Para formar un equipo unido, se requiere una sesión antes de cada taller para que los miembros se conozcan, puedan surgir y resolver posibles problemas como resultado de trabajar en conjunto, acordar un programa de trabajo tentativo por todo el taller y un programa definitivo para la primera sesión, y aclarar los detalles del taller.

Esta sesión es importante. No se debe cortar. La tentación de cortar esta sesión es fuerte; los miembros de equipo están muy ocupados, y a veces viven lejos. *Pero, resiste la tentación.* Las restricciones institucionales pueden hacer difícil los arreglos para una reunión antes de un taller con miembros del equipo que son reclusos; pero debido a que por lo general los facilitadores internos y externos no se conocen bien, esta sesión es muy importante. Si en realidad no se pueden superar las dificultades que rodean a una reunión de este tipo, prepárate para manejar los problemas que puedan surgir como resultado.

Trabajando Juntos: Fijando las Reglas

Es esencial estar abierto y dispuesto a compartir, entonces, averigua: ¿Cómo nos sentimos con los miembros del equipo?

- ¿Cómo vemos el liderazgo? ¿Estamos preparados a aceptar el proceso de consenso para tomar decisiones? ¿Y qué pasaría si el líder del equipo tiene que meterse y tomar una decisión?
- ¿Estamos escondiendo sentimientos que trajimos del pasado que puedan afectar el taller?

Quizás aclarar estos asuntos no resuelvan un problema en particular, pero ayudará a formar un equipo que pueda trabajar bien en conjunto. Cualquier equipo se fortalecerá al saber que se compartirá información y que el proceso de tomar decisiones incluirá a todos los miembros del equipo.

Los miembros del equipo deben *esforzarse en trabajar juntos*. Para lograr esto, cada miembro del equipo puede escribir sus expectativas de los demás. Luego, piensa, o anota, las expectativas generales de cada miembro del equipo, incluyendo: nivel de participación, proceso de tomar decisiones, asistencia (y la responsabilidad de la persona ausente con el equipo si esto ocurre), la buena retroalimentación sobre el funcionamiento del equipo y desempeño personal, y lealtad hacia los demás miembros del equipo.

Cada miembro del equipo debería especificar “Ejercicios que me gusta dirigir” y “Ejercicios que no me gusta dirigir”. Platica cómo estas preferencias reflejan los valores de los miembros del equipo (lo que cree cada miembro o no con respecto a los ejercicios y el PAV en general) y sus habilidades (lo que cada uno siente que tiene para ofrecer). Las personas sin experiencia deberían ser animadas para “mojarse los pies” más y más con ejercicios progresivamente más difíciles, y deberían recibir apoyo si deciden hacer algo más difícil, pero no sentirse presionado para hacerlo. *Ningún miembro del equipo debe dirigir un ejercicio con el cual se sienta incómodo.*

Trata de anticipar las posibles conductas de los miembros del equipo que puedan molestar a otros, o que tengan el potencial de causar conflictos en el equipo y cómo manejar tales conductas. Por ejemplo, una persona sin experiencia puede estar cayendo y fallando con un ejercicio, distorsionando el propósito. ¿Qué sucede cuando los demás miembros del equipo ofrecen ayuda no solicitada? ¿Parece interferencia? Recuerden los procesos que tiene el PAV para arreglar problemitas – el “tiempo afuera” para una clínica en especial. Afirma que lo más importante es que el taller salga bien. Los sentimientos de los facilitadores son importantes, pero a veces se tienen que dejar para las sesiones de clínicas y *no deben de ser causa para interrumpir el taller*. Un *tabú absoluto*: Discusiones entre miembros del equipo durante las sesiones del taller.

Fijar el Programa de Trabajo y Asignar Tareas

Fija todos los detalles para la primera sesión, incluyendo la asignación de tareas y ejercicios y los tiempos necesarios para las actividades. Se planea un programa tentativo para el taller completo. Se debe tomar en cuenta el tiempo requerido para cumplir con los propósitos del taller.

Sentirnos Bien

Al último: Termina la sesión con una afirmación.

Clínicas Entre Sesiones

¿Cómo les fue? Incluye retroalimentación tanto negativa como positiva. Se planea la siguiente sesión, tomando en cuenta las necesidades y metas que hayan surgido, y cualquier asunto dejado sin terminar.

Programa de Trabajo Sugerido

Formación del Equipo / Planeación de la 1ª Sesión

Acogida: (Elige una)

- Algo que está sucediendo en mi vida en este momento que podría afectar mi desempeño en el taller
- Mis expectativas con este grupo en este taller
- Mis fortalezas / debilidades como facilitador

Contrato: ¿Podemos todos acordar lo siguiente?

1. *Tiempo / Asistencia:* ¿El horario causa algún problema para alguien? ¿Cuándo serán las sesiones de planeación? ¿Todos estaremos presentes para todas las sesiones del taller y de planeación? ¿Si la ausencia de un miembro es inevitable, los demás dan su aprobación?
2. *La Toma de Decisiones:* ¿Todas las decisiones serán tomadas por consenso? ¿Si el consenso no es posible, el líder tiene la aprobación del equipo para tomar una decisión para el equipo? Nota: Algunos programas prefieren no usar facilitadores líderes.
3. *Participación:* ¿Haremos saber a los demás cuales son los ejercicios con los que nos sentimos bien dirigiendo y los que preferimos no hacer?
4. *Apoyo:* ¿Acordamos no discutir entre los miembros del equipo en presencia de participantes?
5. *Compromiso:* ¿Cuándo dirigimos un ejercicio, acordamos no desviarnos del plan del equipo sin llamar primero una clínica?
6. *Adiciones:* ¿Se puede agregar algo a la presentación de otro? ¿Trataremos de recordar de preguntar al equipo si alguien desea agregar algo?
7. *Emergencias:* En caso de emergencia, ej. un participante suelta muchas emociones o empieza una pelea, ¿un miembro del equipo se ofrece para salir del salón con el participante por unos momentos, o buscar ayuda?
8. *Retroalimentación:* ¿Estamos dispuestos a dar y recibir retroalimentación, incluyendo sugerencias para cambiar?
9. *Reto:* ¿Hay algo que nos ponemos como reto para este taller, o sobre lo cual deseamos la retroalimentación en particular?

Logística:

- a) ¿Quién se sentará dónde? ¿Cuándo?
- b) ¿Cómo manejaremos las transiciones entre actividades?
- c) ¿Qué hacemos cuando otro está hablando / dirigiendo?
- d) ¿Quién será el monitor del tiempo?
- e) ¿Cuáles serán las señales, ej. tocar el reloj para estar consciente del tiempo?
- f) ¿Cómo podemos balancear el trabajo de rutina, ej. escribir los programas?

Sesiones:

- i. Revisar el programa sugerido por el facilitador líder o usar Programas Tentativos
- ii. ¿Quién hará cual tarea / actividad?

Cierre:

Cada persona indica algo que ha apreciado de cada miembro del equipo durante la sesión de planeación, o sobre el equipo.

Sugerencias para Dar y Recibir Retroalimentación entre Miembros del Equipo

Al terminar cada sesión, o por lo menos al terminar el día, al azar:

1. Cada persona reflexiona sobre su desempeño:
 - a. dirigiendo sus ejercicios
 - b. apoyando
 - c. siendo creativo
2. Los otros miembros del equipo ofrecen retroalimentación, para cada persona:
 - a. empezando con lo positivo, y luego
 - b. ofreciendo ideas para cambiar

Cuando se ofrece retroalimentación, es importante:

1. Describir tu reacción
2. Especificar
3. Hablar a las conductas que uno puede cambiar, ej. sentarse en lugar de pararse para presentar un ejercicio

Cuando se recibe retroalimentación, recuerda:

1. Todos tenemos mucho por aprender y siempre podemos mejorar – hasta es posible que nos equivoquemos
2. Podemos aprender de la crítica errónea
3. A veces somos los “repuestos” para otras personas en las vidas de las personas que nos critican – no debemos tomar todo personal
4. Cada persona es el juez final de lo que es valioso para él/ella
5. Todos tenemos que aceptar las muchas imperfecciones en nosotros, y en otros – y tratar de vivir con ellas

El terminar el taller, se empieza la evaluación del taller enfocándose en las siguientes preguntas, para darles tiempo a los miembros del equipo para interactuar y “descargar”:

1. ¿Cuál fue mi mayor logro en este taller?
2. Afirmo a los miembros del equipo - ¿Qué hicieron los demás que fue CREATIVO – FANTÁSTICO – BUENÍSIMO?
3. ¿Qué crítica constructiva puedo ofrecer a los miembros del equipo con respecto a su trabajo de facilitación durante el taller?
4. ¿Sobre cuales asuntos necesito recibir afirmación de mi equipo?
5. ¿Cómo he crecido como facilitador de PAV con este taller?

Respeto para Todos

Escucha y Ama

Confía en el Proceso

NOTAS PARA FACILITADORES LÍDER

(Notes for Lead Facilitators)

Dentro del papel del facilitador “líder” hay “tareas”, pero más importante es la forma de pensar – el compromiso con los valores del PAV en nuestras vidas y la habilidad de poder estar abierto al Poder que Transforma. No obstante que las habilidades pulidas son importantes, es la creencia en lo bueno que hay en cada persona y la inquietud de dejar salir esa bondad. El espíritu del PAV es más importante que las técnicas. Nota: algunos grupos prefieren no usar el título de “líder” porque implica jerarquía.

Hay muchas tareas y detalles en el manejo del taller. Es una de las maravillas del trabajo en equipo. Se pueden compartir estas tareas. Si hay varios facilitadores con experiencia, el “trabajo” del “facilitador líder” puede ser compartido. Esto disminuye las responsabilidades de una sola persona.

Las Tareas Básicas del Facilitador “Líder” incluyen lo siguiente:

Antes del Taller:

1. Arreglos para el lugar y horario del taller; publicidad; organización de la lista de participantes, o si el taller se llevará a cabo en una escuela o una organización, la logística con el coordinador del grupo.
2. Arreglos para comidas y meriendas. A veces el grupo solicitante se encarga de esto, pero es importante saber los horarios.
3. Si eliges dar una orientación breve a los participantes antes del taller, se tiene que arreglar el lugar y horario.
4. Arreglos para la sesión de formación de equipo y planeación; notificar los miembros del equipo; dirigir la sesión.
5. Preparar copias del programa tentativo y materiales disponibles para la sesión de planeación y el taller. (ver otras sugerencias abajo)
6. Preparar los materiales para el taller.

Durante el Taller:

1. Llegar temprano, especialmente el primer día para acomodar el espacio, ej. sillas, carteles, pizarrones, etc.; revisar el área al final del día.
2. Asegurar que los demás miembros del equipo están preparados y cómodos con sus ejercicios. A veces la gente tiene ideas nuevas. Algunas quizás no son apropiadas, otras son geniales.
3. Animar al equipo. Llama una “clínica” cuando haya nervios, etc.
4. Reuniones del equipo durante el transcurso del taller para retroalimentación y planeación. (ver Sugerencias para Dar y Recibir Retroalimentación)
5. Revisar los nombres con los participantes para averiguar cómo desean que aparezcan en sus certificados, y preparar los certificados.
6. Periodo de retroalimentación al final del taller con todo el equipo para ver:
 - Que hicimos bien
 - Que podemos cambiar para la próxima vez
 - Afirmar todos

Después del Taller

1. Llenar el Informe del Taller, si es apropiado para el grupo local.

Otras Sugerencias

- Se recomienda preparar programas de trabajo amplios para cada sesión cuando los facilitadores sean jóvenes y/o les falte experiencia
- Si hay poco tiempo para la planeación, se pueden proporcionar carpetas de hojas sueltas para facilitadores aprendices con todas las hojas correspondientes al taller completo, en orden cronológico
- Si el programa planeado incluirá ambos niveles de talleres, Básico y Avanzado, se pueden planear los Alegres para el Básico y decidir cuales dejar para el Avanzado

Ayudas en Breve para Facilitadores Líder

El Equipo:

- Anima los miembros del equipo
- Asegura que los facilitadores tengan los ejercicios
- Asegura que tienen los materiales correspondientes
- Solicita preguntas
- Da retroalimentación constructiva
- Comparte responsabilidades
- Llama una “clínica” si sientes que alguien no está seguro de algo

El Taller:

- Prepara un programa tentativo
- Prepara materiales
- Planea una reunión de formación de equipo y planeación
- Revisa la logística (participantes, lugar, horario, comidas, transporte, etc.)
- Sé consciente del tiempo
- Usa “Acogidas” para terminar asuntos dejados de sesiones anteriores
- Refuerza la conducta positiva que quieres de los participantes.

Retos:

- Llama una clínica para cualquier problema
- Si un ejercicio es un fracaso total, déjalo (aunque a veces los ejercicios con problemas nos dan los mejores aprendizajes)
- Si suben mucho las emociones, pide un momento de silencio. O, trata de dirigir una respiración profunda. Primero, respiren profundamente, luego saquen lo negativo, inhalen lo positivo, etc.
- A veces una “Pecera” modificada ayuda controlar y manejar asuntos fuertes o para Preguntas sin Respuesta
- Ten en cuenta unos ejercicios como relleno en caso de tener tiempo de sobra

CUANDO LAS COSAS SALEN MAL:

Como Manejar el Conflicto Entre el Equipo

(When Things Go Wrong - Dealing with Team Conflict)

por el Comité Ad Hoc del Manejo de Conflictos entre el Equipo
Consejo Local del PAV de Westchester-Fairfield

Introducción

- El conflicto es natural. Aceptamos la oportunidad de encontrar respuestas creativas e imaginativas
- Cada persona es su propio juez en términos de su desarrollo como líder
- Se debe recordar que siempre hay por lo menos dos puntos de vista en cualquier conflicto. Si podemos saber todos los puntos de vista, podemos mantenernos neutrales.

Prevención del Aumento de Conflicto

Nuestro manual contiene herramientas para la prevención y manejo de conflictos de bajo nivel. No podemos enfatizar suficientemente la importancia de la formación del equipo, sesiones de clínica, y evaluaciones. Los líderes del PAV experimentados saben que si no se forma el espíritu del equipo al principio, el equipo lo tiene que hacer después cuando es mucho más difícil. Ofrecemos la sección sobre formación de equipos en el Manual Básico del PAV y el material contenido sobre este tema en el Manual Avanzado del PAV.

Se deben acordar las conductas no aceptables con anticipación. La mayoría de los equipos acuerdan que no es aceptable que un miembro del equipo use conducta provocativa o interrumpa, o corrija, a otro miembro del equipo enfrente de los participantes. Quizás haya otras conductas que el equipo quiera agregar. Aseguren que todos los miembros del equipo entiendan el acuerdo.

Cuando Surge un Conflicto Durante el Taller

Rara vez el taller termina sin por lo menos un conflicto entre los facilitadores. Si piensas que has tenido varios talleres seguidos sin conflictos, quizás deberías preguntar las opiniones de los demás miembros del equipo para ver si tienen la misma percepción.

Una vez que te des cuenta de que estás en conflicto con otro miembro del equipo, pregúntate si estás usando tus habilidades. Si no, ¿el equipo puede detenerse para buscar las habilidades que serían de utilidad y usarlas? Si no es demasiado repetitivo, refiérete a los manuales.

¿Se pueden posponer asuntos difíciles, haciendo un plan para que el equipo se reúna para resolverlos?

A veces la mejor solución es reestructurar el equipo y planear una reunión más tarde para tratar los conflictos.

Los Procesos para Después del Taller

Hay unas opciones disponibles. Individuos, o equipos, pueden seleccionar el proceso que les parezca lo más útil.

Sesión de Comentarios para Buscar Clarificación

1. Cada persona tiene un tiempo, sin interrupciones, para declarar los asuntos como él/ella los experimenta. No se permite responder. Si los individuos desean responder o llegar a una resolución, deben planear otra sesión y buscar otro proceso.
2. Un tercero (neutral) debe estar presente para asegurar el cumplimiento con el proceso. Este proceso resulta en la declaración de comentarios, con el deseo natural de oír algo de verdad en lo que la otra persona está diciendo.

Comité de Clarificación

1. Un individuo se reúne con tres, o más, personas elegidos por él mismo. Se elige un coordinador para acordar el horario y lugar de la reunión. Todos se ponen de acuerdo sobre los límites del tiempo.
2. Antes de iniciar la reunión, cada miembro del comité debe preguntarse si tiene simpatía para la persona que busca claridad.

CUANDO LAS COSAS SALEN MAL: Como Manejar la Conducta Destructiva

(When Things Go Wrong - Coping with Destructive Behavior)

Adaptado del trabajo de Rudolf Dreikurs

Como preparación para el manejo de conducta destructiva dentro de los talleres, se recomienda estudiar la interpretación de la teoría de Adler de Dreikurs sobre comportamiento. El trabajo de Dreikurs ha probado ser muy útil para directores de escuelas Montessori, cuyo método de enseñanza no toma una autoridad directa (igual al PAV), sino ayuda el *auto-desarrollo* de un grupo de niños.

Motivo de la conducta destructiva del participante	Meta constructiva escondida por el acto dañino	Emoción dolorosa enganchada en el otro o en el líder	Hipótesis recomendada para la respuesta constructiva
Lucha de poder	Liderazgo	Enojo	Alejarse del conflicto - empodera sin ceder
Llamando la atención	Amistad	Irritación	Ignora el efecto destructivo específico y dale atención en un contexto diferente
Venganza	Justicia	Dolor	Revela los hechos y hazlos saber a otros
Discapacidad como pretexto	Responsabilidad	Rechazo	Dale confianza y afirmación "a pesar de" mientras se separan las necesidades propias de la situación

La misma acción que destruye por afuera puede surgir desde motivos distintos, más constructivos, y por lo tanto puede ser difícil para que el equipo la entienda. Es importante desarrollar suficiente conciencia para leer las señales de la reacción instintiva de uno mismo y luego, *como una hipótesis, no como respuesta*, tratar la respuesta constructiva recomendada por la dirección de los sentimientos y dolores de uno mismo.

NOTAS SOBRE EL USO DE EJERCICIOS ESTRUCTURADOS

(Notes on the Use of Structured Exercises)

Se deben presentar los ejercicios *eficaz y rápidamente*. Si parece que hay confusión por parte del equipo, los participantes se resistirán. *Conoce bien el ejercicio*. Sigue el procedimiento descrito en las hojas de ejercicios en este manual o prepara notas sobre ellos. No es ninguna pena hacer referencia a este material.

Sé claro y específico con todas las instrucciones. Solicita preguntas cuando sientas que los participantes se quedaron con dudas o que no entendieron por completo. No continúes si parece que el grupo no está listo.

Ten cuidado de *no sobre-explicar*. No perjudiques un ejercicio al platicar posibles dificultades, sugiriendo estrategias, o relajando las reglas. Cuando se presenta un ejercicio, no se usan palabras que podrían ser autoritarias, hostiles, o competitivas (ej. adversario, equipo, competidor, ganar, etc.). En lugar de estas, use palabras neutrales como, “otros participantes”, “grupo”, “compañeros”, “cumplir con la tarea”, etc.

Es sumamente importante recordar que *el aprendizaje no viene de los ejercicios, viene de las experiencias de los participantes*. Todos los diálogos deben dejar las realidades sencillas del juego y embarcar a relacionarse con el mundo real (familia, comunidad y país). Se debería hacer esta transición de plática sobre el ejercicio al uso del ejercicio como una analogía de la realidad suavemente. Puede ser que el grupo quiera regresar a platicar sobre el ejercicio. Se debería permitir esto solo si se está usando el ejercicio para clarificar una experiencia real.

Por lo general, el facilitador puede ayudar con la transición tomando un primer paso hacia la realidad en la plática. Por ejemplo, “Cuando ‘x’ sucedió en el ejercicio, me recordó de cuando hago ‘y’”, o algo parecido que refuerza el uso del ejercicio como *analogía a la realidad*.

Bajo ninguna circunstancia el equipo debe entrar a una discusión con el grupo. Si el grupo no está listo para comprender los paralelos con la vida real, no se puede forzar a hacerlo sin destruir el valor del ejercicio. *Si tratas de manipular al grupo, haces de la sesión una discusión sobre el poder, autoridad, y control. ¡Se hundirá el ejercicio estructurado!*

Confía en el grupo y aprende de su ritmo. Si el grupo ignora tus sugerencias, espera y ve cuidadosamente mientras el grupo platica el ejercicio en el nivel que él mismo lo percibe como seguro. El facilitador debe ayudar al grupo a este nivel, mientras esperas que otra persona mueva la plática a otro nivel. *Sé paciente. Trata de no ser ansioso*. El grupo solo puede aprender de lo que percibe. *No insistas en tu programa*. Aprende del grupo lo que vio, y entiende y ayuda al grupo a entender esto profundamente.

DE DONDE VIENEN LAS PALABRAS:

Los Fundamentos de la Escucha

(Background on Listening)

Adaptado del trabajo de Douglas V. Steere

Para escuchar con discernimiento, se requiere:

- una cierta madurez
- un cierto auto-conocimiento
- alguna expectativa
- paciencia
- una disposición a algo nuevo

Para realmente escuchar...uno necesita escuchar más allá de las capas exteriores de las palabras dichas...El orador solo siente ligeramente los significados inconscientes y no se expresan bien con palabras. Es mucho más fácil expresar quejas y amenazas.

Hay por lo menos 6 personas presentes en cualquier conversación:

- lo que dijo cada persona – 2 personas
- lo que cada persona quería decir – 2 personas
- lo que cada persona entendió de lo que dijo el otro – 2 personas

Existe un “espectador – escuchador” dentro de la persona que habla. Este “escuchador – interno” capta todos los niveles:

- oye las palabras
- oye los significados conscientes de las palabras
- oye, de manera pulsante pero inarticulada, el significado inconsciente de lo que dice
- ... estos tres y *aparte* los mismos tres niveles en la persona que escucha.

Aspectos del escuchador verdadero:

- metido con el orador – capaz de interesarse
- al escuchador le importa el orador
- el escuchador es *vulnerable*... cuando escuchas, tomas el riesgo de cambiarte a ti mismo. Esto requiere valentía
- ayuda si el orador sabe que el escuchador ha pasado por alguna experiencia comparable con la suya
- aceptación del orador
- expectativa profunda para las capacidades parcialmente escondidas dentro del orador
- un sentido de expectativa

Habilidades para escuchar (oír / escuchar / comprender)

Un buen escuchador:

- oye las palabras correctamente
- puede resumir
- está atento
- no tiene preocupaciones
- revisa su entendimiento
- siente las emociones detrás de las palabras
- tiene empatía para el orador

REFLEXIONES SOBRE SER MIEMBRO DE UN EQUIPO DE PAV

(Queries on Being an AVP Team Member)

Preparadas por los Participantes de un Taller de Preparación de Facilitadores
Amawalk, NY, Noviembre, 1981

- ¿Estoy dispuesto a aceptar la disciplina, dedicación, intensidad, y el estrés que vienen al participar en un equipo de PAV?
- ¿Estoy dispuesto a dar de mí mismo sin tener la garantía de algún beneficio, satisfacción, o crecimiento personal?
- ¿Estoy dispuesto a comprometerme el tiempo necesario para desarrollar el entendimiento y las habilidades necesarias para ser un miembro de equipo efectivo?
- ¿Puedo enfrentar al asesino que hay dentro de mí, y el recluso dentro de mí, y mi propia violencia interior que es implícita en el desarrollo de alternativas a la violencia?
- ¿Mi capacidad de amar es suficientemente profunda y amplia para incluir reclusos y extraños, e inclusive para amarme a mí mismo?
- ¿Reconozco plenamente que los participantes de PAV tienen grandes fortalezas, recursos, y su propia dirección interior para crecer, con la cual mi mejor ayuda es reconocerla, afirmarla, y confiar en ella?
- ¿Reconozco el potencial de crecimiento en una experiencia carcelaria, reconociendo en qué maneras todos somos reclusos y todos seguimos un sentido de libertad?
- ¿Reconozco mi parte del trabajo como aprendiz, recordando que un grupo es un entero y que los caminos y conciencias de cada persona, aun como aprendices, son válidas y necesitan expresarse para que el grupo llegue a su máximo potencial?
- Cuando me encuentro con una opinión diferente a la mía, un sentimiento de agresión, o retroalimentación negativa, ¿puedo abrirme a su significado y recibir el regalo que me ofrece?
- ¿Si afirmación es el deseo de amar y ser amado, entonces el afirmar es una proyección de esta necesidad en cada uno de nosotros, en lugar de un compartir profundo?
- ¿Cómo podemos evitar juzgarnos a nosotros mismos, y a otras personas, por los conflictos que no hemos resuelto?
- ¿Estoy amando y compartiendo mi amor y fuerza contigo?
- ¿Reconozco toda mi energía, la cual a veces toma la forma de ira o miedo?
- ¿Qué es este lugar dentro de ti y de mí de dónde puedo responder sin defensas?
- ¿Puedo ser saludable si no expreso mis sentimientos negativos?
- ¿Cómo puedo expresar sentimientos negativos para que la otra persona, o grupo, a quien los expreso mejore? ¿Me siento liberado de estos sentimientos?
- Cuando alguien dice, "No quiero estar contigo en este momento", ¿puedo aceptarlo como una declaración y no como un rechazo?
- ¿Dejo suficiente tiempo para considerar las necesidades de los individuos en el grupo, incluyéndome a mí?
- ¿Escucho los sentimientos y palabras expresados, y reflexiono sobre ellos para el beneficio de un entendimiento mutuo?
- ¿Estamos conscientes de la verdad en las posiciones y sentimientos incómodos de todos, buscando nuevas maneras para expresar y desarrollar una experiencia integral y una comunidad unida?
- ¿Respeto las sugerencias o los desacuerdos ofrecidos, considerando, cuidadosamente, la validez de todos los puntos de vista, antes de apoyar alguno?
- ¿Podemos intercambiar entre reflexión y acción, de conciencia positiva y negativa, de compromiso a búsqueda, de regocijo a dolor, recibiendo las oportunidades que la vida nos da?
- ¿Permito, y acepto el apoyo de mis compañeros en el equipo, como estoy dispuesto a apoyar a ellos? ¿Estoy consciente del apoyo que necesitan?

REFLEXIONES SOBRE LA SEXUALIDAD Y EL PAV

(Queries on Sexuality & AVP)

Preparadas por los Participantes de una Sesión sobre PAV y Sexualidad
Reunión de Amigos de Bulls Head, Clinton Corners, NY, Noviembre, 1981

(Se ofrecen estas reflexiones, no como lo definitivo sobre el tema, sino como parte del proceso continuo de reflexión sobre los asuntos de interés de la comunidad de PAV)

- ¿Cuál es la relación entre mis sentimientos hacia toda la gente y mi sentimiento de atracción física hacia una persona específica?
- ¿Estoy viendo a la persona por completo?
- ¿Qué papel toma el poder en este sentido sexual?
- ¿Dónde queda la distinción entre una atracción sexual para la gratificación personal y esa misma como una reflexión de preocupación e interés en la otra persona?
- ¿Puedo querer a otros sin pedir algo para mí?
- ¿Qué es lo que tengo miedo de mostrar y por qué siento que no se puede transformar?
- ¿Por qué para los hombres es difícil expresar sus sentimientos y ser vulnerables con otros hombres?
- ¿Los hombres y las mujeres se pueden relacionar como iguales?
- ¿Por qué los hombres sienten que solo pueden expresar sus sentimientos y vulnerabilidades con mujeres?
- ¿Por qué las mujeres sienten que solo pueden expresar sentimientos reales y vulnerabilidades con otras mujeres?
- ¿Cómo podemos manejar una atracción sexual entre dos personas, o más, al mismo tiempo, ética y emocionalmente?
- ¿Una conciencia sexual puede ser un aspecto positivo de una relación platónica?
- ¿Cómo me siento al recibir los avances amorosos de alguien sexualmente reprimido?
- ¿Cuál es la conexión entre sentimientos sexuales y la ira?
- ¿Cómo afecta mi imagen sexual mi relación con otras personas?
- ¿Trato de animar a otros solo en papeles que son constructivos y positivos para ellos y para el grupo?
- ¿Cómo puedo apagar una relación amorosa que siento que va desarrollarse cuando no quiero que este ocurra?
- ¿Cómo puedo transformar una relación romántica en una relación amorosa, platónica?
- ¿Se enlaza el miedo con la falta de poder amar?
- ¿La imagen de macho está ligada con la percepción que un hombre debe hacer avances hacia una mujer?
- ¿Por qué un taller de PAV no es el lugar adecuado para tratar asuntos de relaciones y sentimientos sexuales?

Sección D

Programas

Programas

Como Preparar un Programa

Ejemplos de Programas

PROGRAMAS

(Agendas)

Se incluyen aquí *ejemplos de programas de trabajo* para Talleres Básicos del PAV con diferentes duraciones, con la intención de ilustrar los procesos requeridos para talleres exitosos. Se deben Incorporar los cuatro elementos básicos de la acción no-violenta: afirmación, creación de comunidad, habilidades en comunicación, y resolución de conflicto, en tal manera que los participantes puedan experimentar los resultados de estos procesos y aprender que pueden funcionar. Central al Taller Básico es la introducción al concepto del Poder que Transforma, el poder que creemos que es el corazón de la no-violencia y que puede llevar a la gente a actuar sin violencia, constructivamente y con éxito.

Como todos sabemos de nuestra experiencia, cada grupo es diferente, cada equipo es diferente; y cada taller adquiere su propia vida. Probablemente no hay dos talleres con el mismo programa de trabajo. Consejo para el equipo: No dirijas un ejercicio si no estás convencido de su valor, pero permite estar abierto a aprender de los demás miembros del equipo sobre lo que valoren ellos que tu no. Recuerda: Es esencial poner atención a las preguntas y dudas de los participantes, anotarlas cuando surjan, y contestarlas en el taller cuando el momento sea apropiado. Muchas de las preguntas habrán sido respondidas en el transcurso del taller; pero en el caso contrario, el equipo debe hacerles un espacio en el programa. Esto da tiempo al grupo para tratar los asuntos serios que surjan, es más importante que apegarse al programa de trabajo. O, como dijeron unos activistas del pasado:

Estimados Amigos, estas cosas no se las imponemos como reglas ni formas de caminar, sino que todos, con ayuda de la luz pura y bendita, pueden ser guiados; y entonces, en la luz, caminando y obedeciendo, sean llenados en el Espíritu, no en la letra, porque la letra mata, pero el Espíritu da.

- Consejo de los Consejeros Mayores de Balby, Sociedad de los Amigos,
Balby, Inglaterra, 1656

Preparativos Antes del Taller

Antes de que lleguen los participantes y al inicio del taller, realiza los siguientes preparativos:

1. Escribe sobre papel rotafolio y coloca en la pared:
 - a. Programa de trabajo para la primera sesión
 - b. Reglas del juego (ver "Sugerencias para la Charla de Apertura, Sección A de este manual)
 - c. Hoja en blanco titulada, "Preguntas sin Respuesta"
 - d. Hoja de evaluación en blanco con columnas para positivo, negativo, y mejorar
2. Asigna el liderazgo de los ejercicios a los miembros del equipo
3. Revisa cada ejercicio para asegurar que se tengan los materiales necesarios

(La hoja de Preguntas sin Respuesta, colocada al principio del taller y mantenida durante su transcurso, ayuda mucho en posponer, sin ignorar, preguntas prematuras que puedan ser contestadas mejor con la experiencia del taller. Tales preguntas deberían ser anotadas cuando surjan; normalmente cuando se llega al final del taller, las preguntas ya han sido contestadas.)

COMO PREPARAR UN PROGRAMA DE TRABAJO

(Crafting an Agenda)

Un facilitador del PAV debe saber cómo preparar un programa de trabajo desde el inicio. Aunque siempre se practica esto entre bastidores, es una de las habilidades más importantes de un facilitador.

¿Qué importa (se puede preguntar), cuando los manuales de PAV tienen ejemplos de programas de trabajo ya hechos, que han sido desarrollados a través del tiempo y que son bien probados? A continuación se presenten algunas razones por qué:

- ***Crecimiento y Vida***
La dinámica de la no-violencia es algo viviente, y como cualquier cosa viviente, debe seguir creciendo, o se estancará y morirá. Al depender de los programas hechos y trabajar a la letra en los talleres es el mejor camino hacia el aburrimiento y distancia, primero para los facilitadores, y luego para los participantes. Para prevenir esto, y para mantenerse en contacto con los valores básicos del PAV, todos necesitamos saber cómo preparar un programa de trabajo que logrará nuestras metas en cualquier ambiente en que nos encontremos.
- ***Ajustar los programas de trabajo a las necesidades e intereses de los participantes según estas se expresen en el transcurso del taller***
Todos los talleres del PAV son diseñados para ayudar los participantes a aprender por experiencia. Cualquier taller, puede producir o evocar una experiencia del pasado que tiene mucho significado o que es problemática para algunos, o todos, los participantes. Sentirán una necesidad real de explorar y tratar el asunto de inmediato. Esta es una oportunidad. Si la aprovechamos, el taller puede despegar, evocando crecimiento y cambios en actitudes y vidas. Pero, si la ignoramos, y el taller procede sobre su programa planeado, tomamos el riesgo de perder participantes y arruinar el taller. Para poder tomar esta oportunidad, necesitamos la habilidad y la confianza de modificar nuestro programa original, o si es necesario, desecharlo y crear uno nuevo. Se puede tomar la decisión de modificar con el proceso de las clínicas, en el momento, o entre sesiones. La decisión de desechar el programa requiere más. (Ver “Juntando las Piezas: Sobre la Marcha”, a continuación)
- ***Investigación y Desarrollo: Explorando Nuevos Métodos***
Los facilitadores del PAV son personas creativas. Constantemente están inventando ejercicios nuevos y mejorando los viejos para explicar los puntos y hacer los talleres más significativos. Necesitamos afirmar y cultivar estas habilidades valiosas y aprovechar de sus dones para enriquecer nuestro programa. Se necesitan las habilidades necesarias para preparar un programa de trabajo y para crear estos nuevos materiales, y todos necesitamos estar abiertos a experimentar, dispuestos a probarlos, y con suficiente habilidad de insertarlos en donde tengan más significado para la experiencia del taller.

Ladrillos y Mortero

Empezando al principio, el programa de trabajo de PAV se crea sobre cuatro “ladrillos”:

Afirmación y autoestima
Comunicación
Comunidad y cooperación
Manejo de conflicto

El “mortero” que une todos estos “ladrillos” es el Poder que Transforma.

Un Paso a la Vez

Parece que la naturaleza humana requiere que el desarrollo de un estilo de vida no-violento siga una cierta secuencia lógica para tener éxito:

- Para poder preocuparse de los demás, primero hay que preocuparse de uno mismo. Se tiene que crear *autoestima* y *auto respeto*. Para hacerlo, se necesita *afirmación*, *retroalimentación positiva*, y *un ambiente seguro*. Preparar un programa de trabajo de PAV requiere, desde el principio y durante el taller, asegurar que se están cubriendo estas necesidades adecuadamente. Esto, por ejemplo, es la razón de que exista la regla de no hablar mal de otros ni de uno mismo, y el adjetivo positivo obligatorio.
- Para poder relacionarse con otros, necesitamos aprender a *comunicarnos*. La comunicación puede ser muy primitiva; Sigmund Freud dijo que, “la primera persona que tiró un insulto en lugar de una piedra fue el fundador de la civilización”.
- La no-violencia exige más. Requiere que la gente aprenda a comunicarse honesta y claramente, y de manera no amenazante, que ayude a otros a bajar sus defensas y realmente escuchar. Igual de importante, la comunicación requiere de la *escucha activa*, dando completa atención al otro para que éste se sienta realmente escuchado. El ser verdaderamente escuchado es una de las experiencias humanas más raras, y una de las más afirmativas y curativas. Las personas que han aprendido a hablar y escuchar a los demás empiezan a sentirse en confianza para tomar el riesgo de compartir.
- No existe un grupo de personas perfectas, y ningún colectivo de individuos está de acuerdo sobre todo; pero una vez que la comunicación y el compartir son posibles, se empieza a *crear y experimentar comunidad*. Una comunidad es un grupo de personas que, a pesar de sus diferencias, puede tener suficiente confianza para saber que, como lo dijo Rodney King en Los Angeles, “podemos resolverlo”. Al saber esto, se sienten con suficiente confianza para intentar resolverlo, y una vida no-violenta llega a ser posible. Si un taller sale bien, un sentido de comunidad se empieza a crear el primer día, y este sentido mantendrá al grupo mientras realiza ejercicios más profundos que requieren riesgos psicológicos más fuertes.
- Pero, todavía estamos sobre la tierra, y no en el cielo, y surgirán los conflictos. Para tratarlos, necesitamos enseñar *habilidades prácticas del manejo de conflicto*. Existen muchos ejercicios y técnicas para esto, desde Mensajes Yo hasta los Sociodramas, y son estos que ocuparán el resto del taller.
- Estamos sobre la tierra, que puede ser un mundo frío, y cruel, y el calor y el aprendizaje del taller puede encogerse en el frío. La última sesión debería hacer todo lo posible para que la *experiencia del taller sea reforzada para los participantes con afirmaciones* de los demás participantes y de los facilitadores, y con un reaseguro del futuro (“¿y ahora qué hacemos?”).

Estos pasos, si son llevados, pondrán en acción una dinámica positiva que luego funcionará solita para producir una experiencia de aprendizaje y curación sacada de los mismos participantes.

El pegamento que une todo es el concepto del Poder que Transforma, un poder que puede evitar la violencia y transformarla en una situación de ganar-ganar; que puede ser canalizada a través de cualquier persona que esté abierta a recibirlo y puede llegar a cualquier persona que tenga el deseo innato de hacer lo correcto. Puede ser que esta idea suene extravagante y no confiable al principio, pero casi cualquier grupo de seres humanos lo confirmará cuando se le pida compartir un incidente en donde lo haya experimentado. Pocas veces encontramos a alguien que nunca lo haya conocido, por más violenta o peligrosa que haya sido la vida de alguien, lo más probable es que haya tenido experiencias casi milagrosas con él. El Poder que Transforma ocupa solo una parte pequeña del programa de trabajo formalmente, con una explicación y un compartir de experiencias, pero después de esto, estará presente para todos durante el taller, y puede ser recordado cuando sea apropiado.

Juntando las Piezas

Sobre la Marcha

Empieza con un programa de trabajo planeado para la primera sesión, por lo menos, o hasta para todo el taller. Pero, prepárate para ajustarlo después de cada sesión, o hasta cambiarlo por completo en cualquier momento del taller, basado en la retroalimentación de las evaluaciones, la energía del grupo, asuntos importantes que puedan surgir, y cambios de dirección que puedan ser necesarios en el taller. El taller es como un río, nunca puedes pasar por el mismo dos veces. Por lo tanto, mantén en cuenta los elementos básicos, pero sé flexible y sigue las necesidades del grupo cuando se elija que van a construir.

Pero, No Rompas el Piano

Modificar un programa es relativamente sencillo y no tiende a desbaratar las cosas, y puede ser decidido usando una clínica. Desechar un programa completo es un asunto mucho más serio. Al hacerlo, se corre el riesgo de abandonar cualquier proceso de aprendizaje que haya sido iniciado. Puede minar la estabilidad del taller y puede perturbar a algunos, o todos, los participantes. Desechar un programa de trabajo no debería de hacerse a la ligera. Por lo general, no será necesario hacerlo; las necesidades de los participantes podrán ser cubiertas modificando el programa para acomodar un asunto quemante, para luego volver al plan original. Si las cosas han llegado a tal punto que el grupo es incapaz de fijar su atención en nada, excepto en aquel asunto quemante, y si el asunto es suficientemente complejo como para requerir un periodo largo de tiempo, puede ser necesario desechar el programa – pero el grupo deberá ser consultado y sus deseos considerados al tomar esa decisión. La decisión debería ser tomada por los facilitadores cuando se presente, y por ellos solamente.

Grandes Robles Vienen de Pequeñas Bellotas

Para comunicar un concepto mayor, empieza con algo más pequeño relacionado con él en una sesión anterior (o al principio de la misma sesión), sin que a veces sea necesario identificar la relación. Los temas de autoestima y afirmación, por ejemplo, comienzan con el primerísimo ejercicio – el Nombre Adjetivo – en el que, sin mencionar ninguno de los dos, pedimos a los participantes que usen un adjetivo para sí mismos, que sea positivo. A través del resto del taller, este nombre que se han dado a sí mismos levantará su autoestima, subconscientemente. En la próxima sesión, usa un ejercicio que refuerce este comienzo más explícita y poderosamente. Este puede ser el ejercicio de Círculos Concéntricos, con la lista de temas diseñados para levantar la autoestima, o puede ser otro ejercicio. Aún en otra sesión después, se puede continuar haciendo que los participantes se pongan en contacto con sus propias experiencias y capacidades para un vivir constructivo. Compartir vivencias del Poder que Transforma puede ser un ejercicio de este tipo, y hay otros. El principio subyacente es poner un cimiento de experiencia personal, y luego construir sobre ella, ofreciendo o evocando más experiencias con relación a los mayores bloques de la construcción del PAV.

Ejercicios “Todo Propósito” y Procesos

Recuerda que muchos ejercicios sirven, o pueden servir a propósitos sutiles, subyacentes, además de los más obvios. Por ejemplo, Círculos Concéntricos es en la superficie un ejercicio de escucha activa – pero, al variar los temas sobre los que hablan los participantes, también puede ser usado para ayudarles a ver, por sus propias experiencias, donde están y a donde están yendo. Estos temas pueden ser, por ejemplo, sobre el poder o la ira, y pueden requerir de los participantes que compartan una experiencia cuando los usaron constructivamente, cuando abusaron de su poder o su ira e hirieron a alguien, una vez en que admiraron o desaprobaron la forma en que otra persona los usó, y así por el estilo.

Algunos procesos también sirven a múltiples propósitos. Un ejemplo es el proceso de dividir el grupo en parejas o pequeños grupos para diálogos personales o la toma de decisiones, y luego hacer que informen a través de un vocero al grupo reunido. Esto provee un grado de privacidad y ayuda a involucrar a personas que por timidez, o cualquier otra razón, puedan sentirse renuentes a hablar en público. En forma similar, la técnica de la Pecera permite que un asunto quemante sea discutido pública y abiertamente, pero en una manera ordenada, en la que solo unas pocas personas están dentro de la pecera y tienen el permiso para hablar, pero pueden ser substituidas, como en un baile, por otras personas fuera de la pecera que desean señalar algo o hacer una contribución.

Ligero, Pesado, y Mitad-Mitad

Cualquier sesión del PAV debería incluir una mezcla emocionalmente balanceada de experiencias, y debería comenzar y concluir con una nota positiva.

Comienza con una Acogida, para reunir a los participantes. Debería ser rápida, positiva y diseñada para mostrar a los participantes, de su propia experiencia, las cosas buenas de las que son capaces. Si es necesario, puede ser usada para contrarrestar las actitudes negativas que pudieran haber sido expresadas en la sesión anterior.

Después de la acogida, una sesión debe comenzar inmediatamente a explorar asuntos que hayan sido mencionados, pero no enfrentados en la sesión anterior, o puede comenzar con ligeros ejercicios introductorios preparando el terreno para consideraciones más profundas en la misma sesión, o más adelante en el taller. Recoge al grupo allí donde este, y haz lo que sea más importante para que pueda caminar hacia adelante.

Los ejercicios que sean emocionalmente intensos deben ser colocados en medio de la sesión, dejando suficiente tiempo para manejar cualquier emoción preocupante o turbulenta que haya sido despertada, y para permitirle alguna forma de resolución. La exploración de asuntos subyacentes puede ser dejada para una sesión posterior, pero nadie debe dejar una sesión en estado de confusión emocional.

Ningún ejercicio debe obligar a los participantes a estar sentados por demasiado tiempo. Los ejercicios en grupos pequeños, seguidos del procesamiento en el grupo grande, son útiles porque permiten que la gente se mueva un poco. Si por alguna razón los participantes son forzados a sentarse por un rato muy largo, para su comodidad, interrumpe el ejercicio interponiendo una breve actividad física.

Es importante ser consciente del tiempo, y no comenzar un ejercicio al final de la sesión, cuando no sea posible terminarlo. Sustitúyelo con otro, más corto, que sea apropiado para el grupo en el lugar emocional en el que esté en ese momento.

¿Ya nos Estamos Divirtiendo?

Como todos los que han participado en un Taller Básico lo saben, los Alegres son el picante que hace al taller aguantable. Se levanta la energía del grupo, y eso es importante. Nadie podría sobrevivir un taller del PAV sin la risa y el ejercicio físico que estos proveen. Asegura que haya suficientes Alegres para que los participantes tengan alegría, y, cuando las cosas se pongan pesadas, no dudes en meter otro.

EJEMPLOS DE PROGRAMAS

(Sample Agendas)

Ocho Sesiones - 2 ½ a 3 Horas Cada Uno

Sesión I

Charla de Apertura
Revisión del Programa con los nombres del equipo
Presentación del Equipo
Presentación de Participantes:
 En turno, cada persona dice su nombre y algo que espera del taller
Ejercicio del Nombre Adjetivo
Afirmación, en parejas
Alegre: Sopla un Viento
Lluvia de Ideas: ¿Qué es la Violencia?
Evaluación y Cierre

Sesión II

Acogida: “Mi comida favorita es ...”
Revisión del Programa
Círculos Concéntricos
Alegre: Juego de Nombres: *Frisbee*, 1 2 3 4
 Nombre, etc.
Compartir: Un Conflicto que Resolví sin Violencia
Ejercicio de Escucha
Evaluación y Cierre

Sesión III

Acogida: “Un deporte que disfruto mucho es ...”
Revisión del Programa
Charla sobre el Poder que Transforma
Alegre
Poder 1, 2, 3, 4
Evaluación
Cierre: Abrazo Tejano

Sesión IV

Revisión del Programa
Acogida: “El Poder que Transforma significa para mi...”
Principios del Poder que Transforma
Alegre: Búho y Ratón
Cuadrados Rotos
Construcción Cooperativa
Evaluación y Cierre

Sesión V

Revisión del Programa
Acogida: “Me siento bien de mi mismo cuando...”
Introducción a Sociodramas
Sociodramas (en grupos pequeños, con video si deseas, con Alegres como necesario)
Evaluación y Cierre

Sesión VI

Revisión del Programa
Acogida: “Mi escondite cuando era niño era ...”
Empatía
Alegre
Más Sociodramas
Círculo de Confianza y/o Subida de Confianza
Evaluación y Cierre

Sesión VII

Revisión del Programa
Acogida
Resumen: Aprendizajes de Sociodramas
Un ejercicio de planeación cooperativa (ej. Creación de una Nueva Sociedad, Coalición, Estrategia)
Alegre
¿Quién soy Yo?
Evaluación y Cierre

Sesión VIII

Revisión del Programa
Acogida
Ejercicio de Reflexión
Platica: ¿Adónde vamos? y preguntas sin respuesta
Afiches o Escudos de Afirmación
Evaluación del taller
Graduación
Círculo de Cierre

Seis Sesiones - 3 Horas Cada Uno, o Más

Sesión I

Charla de Apertura
Revisión del Programa
Presentación del Equipo
Presentación de Participantes: cada persona dice su nombre y que espera del taller
Ejercicio del Nombre Adjetivo
Afirmación en parejas
Alegre: Sopla un Viento
Lluvia de Ideas y Platica: ¿Qué es la Violencia?
Escucha
Evaluación
Cierre

Sesión II

Revisión de Programa y Acogida
Círculos Concéntricos
Compartir: Un Conflicto que Resolví sin Violencia
Alegre: Nudo Humano
Cuadrados Rotos
Cooperación Constructiva
Evaluación
Cierre

Sesión III

Revisión del Programa y Acogida
Charla sobre el Poder que Transforma
Principios y Reflexiones
Alegre
Empujones
Peleas en Fila
Alegre: Uno que requiera interdependencia
Decisiones Rápidas o Empatía
Evaluación
Cierre

Sesión IV

Revisión del Programa y Acogida
Sociodramas
Alegres como necesario
Subida de Confianza

Sesión V

Revisión del Programa y Acogida
Estrategia o Creación de una Nueva Sociedad
Evaluación
Cierre

Sesión VI

Revisión del Programa y Acogida
Reflexión o ¿Quién soy Yo?
Preguntas sin Respuesta
Escribir sus propias reflexiones
Afiches o Escudos de Afirmación
Evaluación del taller
Graduación
Cierre

Mini-Taller de Una Sesión (2 ½ Horas)

(Sobre un tema de interés del grupo, o para presentar el PAV)

Charla de Apertura: Quienes somos, propósito de este taller
Introducción
Presentación del Grupo: Nombre y algo que espero del taller
Afirmación
Un ejercicio largo que responde al propósito del grupo
(¿Sociodramas sobre sus intereses? ¿Empatía?)
Evaluación
Cierre

Sección E

Ejercicios

Afirmación	Mensajes Yo - Versión I
Aprecio	Mensajes Yo - Versión II
Bajando Niveles de Violencia	Mensajes Yo - Versión III
Bolsa, La	Mensajes Yo - Escenarios
Caras	Peleas en Fila
Círculos Concéntricos	Perdidos en el Mar
Coalición	Poder 1, 2, 3, 4
Comiendo Pasas	Poder que Transforma – Círculo
Conflicto que Resolví sin Violencia, Un	Instrucciones para preparar el Círculo
Construcción Cooperativa	Poder que Transforma – Puente
Creación de una Nueva Sociedad, La	¿Qué es el Amor?
Cuadrados Rotos	¿Qué es la Violencia? I
Decisiones Rápidas	¿Qué es la Violencia? II
Empatía	¿Qué es la Violencia? III
Empujones	¿Qué Sucede Aquí?
Escucha	¿Quién Soy Yo?
Espacio Personal	Reflexión
Estrategia	Resolución de Problemas en 6 Pasos
Gatillos	Subasta de la Vida
Imagen de una Comunidad Mejor, La	Tigre de Papel
Mensajes Yo - La Fórmula	

INTRODUCCIÓN A LOS EJERCICIOS

(Introduction to Exercises)

Los ejercicios están listados en orden alfabético. Algunos tratan los mismos conceptos. Los programas de trabajo sugeridos indican el orden en que pueden ser presentados. Cuando un facilitador está formando sus programas para un taller debería considerar que algunos ejercicios funcionan mejor antes de otros aun cuando traten el mismo concepto.

Los ejercicios están diseñados para el proceso de aprendizaje experiencial. Este se basa en la idea que:

LA EXPERIENCIA DEBE DE VENIR PRIMERO, LOS CONCEPTOS SEGUNDO

Es importante mantener presente este principio cuando se presenten los ejercicios. Es por ésta razón que muchas veces no se explica el propósito de un ejercicio antes de hacerlo. Después de terminar un ejercicio, por lo general los participantes mismos saben cuál fue el propósito.

Es importante presentar las instrucciones para un ejercicio tan clara y concisamente como sea posible. Normalmente los participantes son más abiertos para recibir instrucciones, sin distracción, cuando están sentados en el círculo completo. Sin embargo, es buena idea repetir las instrucciones después de formar los grupos.

Ayuda involucrar a los participantes tan pronto como posible. Por ejemplo, si hay una hoja que leer, se puede pedir a los participantes al azar, que lean una línea cada uno.

Formando Grupos

Para formar grupos, los participantes deben contar el NÚMERO DE GRUPOS deseado, no el número de personas en cada grupo. Para variar, pide a los participantes que elijan su temporada favorita, hora del día, color favorito, o “Cuenta manzana, naranja, limón, pera, manzana, naranja, limón, pera . . .”, o “caballo, cabra, pato, vaca, caballo, cabra, pato, vaca . . .”, o cualquier combinación de cosas. A veces es necesario mover los participantes un poco para ajustar y balancear los grupos.

La gente cambia. No hagas las cosas siempre de la misma manera. Se pueden usar las opciones descritas a continuación para agregar algo de sorpresa:

“¿Qué canción es?” (ver la sección de Alegres)

“En la Granja” (parecido a ¿Qué canción es?)

Escribe los nombres de animales de granja en papelitos, tantos de cada animal como quieras en cada grupo. Los participantes toman su papelito, de una bolsa o algo, lo leen sin mostrarlo a nadie. Invita a todos a pararse, hacer el sonido de su animal y caminar hasta encontrar sus grupos.

“Manos”

Pide a los participantes pensar en un número entre 1 y 5 (o el número de grupos deseado). Luego caminan entre los compañeros, estrechándose la mano las veces que corresponden a su número. La otra persona responde con su número. Siguen así hasta encontrar sus grupos. Si los grupos requieren algo de ajuste, pide voluntarios para cambiar.

“Parejas” o “Cartas”

Compra varios juegos de cartas con cartas iguales (ej. Memoria). Reparte las cartas y pide a los participantes encontrar a su pareja. Este es bueno para cualquier actividad de parejas, y si se usan barajas tradicionales puede ser usado para formar grupos de tres o cuatro, o más, juntando por tipo, por número, o por color. Los participantes tienden a ir al grupo que le corresponde porque tienen la evidencia en su mano.

Después de presentar el ejercicio, se debería preguntar a los demás miembros del equipo de facilitadores si quieren agregar algo antes de empezar el ejercicio. También es buena práctica preguntar a los participantes si tienen alguna pregunta o duda sobre las instrucciones.

Por lo general, los facilitadores deberían participar en los ejercicios. Si la tarea se trabajará en grupos, por ejemplo, la presencia de un facilitador puede agilizar el ejercicio. Sin embargo, hay unos ejercicios, como Cuadrados Rotos donde la presencia de un facilitador puede perjudicar los resultados. (Claro, un facilitador puede tomar una silla en Cuadrados Rotos para llenar un grupo, y tomar un papel muy, muy pasivo.) Es buena idea platicar el asunto con el equipo antes de presentar el ejercicio.

El Arte de Procesar Ejercicios

Probablemente la parte más difícil del ser facilitador es tener la habilidad de procesar ejercicios. La clave está en hacer preguntas marcadas en lugar de hacer comentarios sobre el ejercicio.

Antes de procesar un ejercicio es necesario tener solo una o dos preguntas preparadas. Otras preguntas saldrán del diálogo naturalmente.

Las cuatro áreas claves a cubrir durante el procesamiento son:

- Sentimientos / emociones
- Experiencias
- Percepciones
- Relación con la vida real

Sentimientos / Emociones

- Pregunta general para abrir el diálogo: ¿Cómo se sintieron?
- ¿Cuáles fueron los sentimientos principales durante la tarea? ¿Cómo se expresaron?
- ¿Se sintieron escuchados / oídos / entendidos? ¿Hicieron lo mismo para los demás?
- ¿Se sintieron libres para expresar sus ideas / sentimientos? ¿Qué facilitó la expresión abierta?
- ¿Sintieron que lo que aportaron tenía valor? ¿Cómo recibieron afirmación?
- ¿Qué hicieron para hacer saber a los demás que sus aportaciones fueron valiosas?
- ¿Sintieron una unión dentro del grupo? ¿Qué ayudó, o no?

Experiencias

- ¿Cuál fue la conducta / proceso / estructura que ayudó al grupo a cumplir con su tarea?
- ¿Cómo se tomaron las decisiones?
- ¿Cuál fue el punto clave? ¿Quién, o qué, lo causó?
- ¿Qué ayudó para encontrar terreno común / acuerdo / consenso?
- ¿Se podían escuchar y respetar las diferencias?
- ¿Cómo manejaron las frustraciones?
- ¿Alguien dominaba en el grupo?
- ¿Cómo participaron en la tarea? ¿Se sienten satisfechos con su desempeño?
- ¿Tomaron riesgos? ¿Con éxito?

Percepciones

- ¿Cómo trabajaba el grupo junto?
- ¿Cómo apoyaba el grupo a individuos?
- ¿Hubo obstáculos en la comunicación?
- ¿Hubo un balance entre cumplir con la tarea y mantener las relaciones?
- ¿Sintieron que tenían influencia dentro del grupo?
- ¿Cómo manejaron las diferencias en edad, opinión, habilidades, conocimientos, etc., entre el grupo?

Relación con la Vida Real

- ¿Qué aprendieron de ustedes mismos? ¿De otros?
- ¿Cómo se puede aplicar lo que aprendieron aquí a otra experiencia real?
- ¿Hubo alguna transformación?
- ¿Cómo se puede aplicar a la vida real?

No es necesario hacer estas preguntas en el orden en que aparecen. Las respuestas a una pregunta puedan requerir otra pregunta más apropiada. Al terminar de hacer las preguntas, es buen hábito preguntar a los demás miembros del equipo si desean agregar algo.

Algunas respuestas llevan a un diálogo muy provechoso; otras no. De todas maneras, para terminar el diálogo, se puede decir algo como, “Porque es corto el tiempo, tendremos que limitarnos a solo dos o tres comentarios más”. O, si surge un tema que calienta mucho el grupo, escríbelo sobre la hoja de “Preguntas sin Respuesta”, dejándolo para más tarde en el taller.

Puede ayudar tener una tarjeta con una o dos palabras claves de las instrucciones o las preguntas para el procesamiento. Los facilitadores no tienen que tener memorias perfectas. Y recuerda, siempre se puede llamar una “Clínica”.

Considera hacer los ejercicios en equipo. Un facilitador presenta el ejercicio, y otro lo procesa. Usen los miembros del equipo para modelar un ejemplo, apuntar los conceptos en una lluvia de ideas, repartir materiales, etcétera.

Quizás lo más importante, CONFÍA EN EL PROCESO. Si las instrucciones no están claras o no se entienden correctamente para los participantes y se hace el ejercicio en una manera no planeada, ¡no importa! Normalmente, las cosas saldrán bien, es decir, los participantes están aprendiendo algo.

Los facilitadores son seres humanos, ¡hasta los más experimentados! “Hacemos lo que podemos.” “Lo que sucede, sucede”. También aprendemos por experiencia. Con suerte, un problema en un taller nos ayudará hacerlo mejor la próxima vez.

AFIRMACIÓN

(Affirmation)

- Propósito:** “Afirmar” es reconocer y dar fuerza a algo. Cuando reconocemos lo bueno del espíritu humano, fortalecemos nuestra confianza en ese espíritu. En este ejercicio, extraemos y reconocemos, y afirmamos las cualidades positivas en nosotros mismos con el apoyo de los demás miembros del grupo.
- Tiempo:** 20 a 30 minutos, dependiendo si las parejas se presentan en grupos pequeños, o al grupo entero.

Procedimiento

1. Divide al grupo en parejas. Una persona hablará por tres minutos sobre el tema “Lo que me gusta de mí mismo”, mientras la otra persona escucha. Al terminar los tres minutos se corta el tiempo y cambian de papeles. Después de que los dos hayan hablado, se presenta la pareja a otra pareja, o al grupo entero (los facilitadores necesitan decidir esto antes).

La única regla es que no se puede decir nada negativo, incluyendo limitaciones negativas en las cosas positivas. Por ejemplo, no se puede decir “Soy buen cocinero, pero no puedo hacer una buena salsa”.

La persona que escucha debe de poner su atención completa, sin hablar. Si la persona que habla dice algo negativo, se puede interrumpir para recordarle que hay que ser positivo.

Si a la persona que habla se le acaban las ideas antes de terminar los tres minutos, las dos personas se quedan en silencio, al menos que a la persona que estaba hablando se le ocurra decir algo más.

2. Pregunta si todos entienden y si hay alguna duda.
3. Pide que los participantes se presenten con su pareja con su nombre adjetivo y los mismos decidan quien hablará primero.
4. Anuncia el tiempo para empezar. Después de tres minutos, para el tiempo, y pide que se cambien los papeles. Llama el tiempo después del segundo bloque de tres minutos.
5. Pide a cada pareja que busque otra y presente a su compañero. O, cada persona presenta a su compañero al grupo, con la información dada.

Procesamiento

- ¿Alguien quiere compartir sus comentarios sobre esta experiencia?
- ¿Por qué es importante sentir lo positivo de nosotros mismos cuando interactuamos con otros?
- ¿Qué pensamos de nosotros mismos?
- ¿Cómo evitamos que nuestro sentido de nosotros mismos dependa de otras personas u otras cosas (dinero, droga)?

Nota: Por lo general, se usa este ejercicio antes del de Escucha, lo cual requiere que los participantes practiquen las habilidades específicas de escuchar.

APRECIO

(Appreciation)

Propósito: Desarrollar conciencia sobre todo lo que merece tener valor en la vida, en personas, y en nuestro ambiente.

Tiempo: 20 minutos

Procedimiento

1. Forma grupos de tres personas.
2. Dales diez minutos para caminar juntos y encontrar cosas que merecen ser apreciadas. Define bien el espacio donde puedan caminar.
3. Cuando terminen los diez minutos, pídeles que compartan lo que encontraron.

Variación: Pide a los grupos que traten de recordar y compartir triunfos del espíritu humano que hayan oído o que personas que conozcan hayan experimentado.

BAJANDO LOS NIVELES DE VIOLENCIA

(Lowering Levels of Violence)

Propósito: Al reflexionar sobre lugares donde hay un mínimo de violencia, podemos aumentar la conciencia de cómo reducir la violencia.

Tiempo: 30 minutos

Procedimiento

1. Pide los participantes que piensen en el hogar más seguro que conozcan. Solicita respuestas del grupo uno por uno. Cada participante debería nombrar el hogar y dar una breve explicación del por qué.
2. Pide que piensen en la colonia o el vecindario más seguro que conozcan. Repite como arriba.
3. Pide que piensen en el lugar de trabajo más seguro que conozcan. Repite como arriba.
4. Pide que piensen en el país más seguro que conozcan. Repite como arriba.
5. A través de una lluvia de ideas, apunta las cualidades que hicieron posible la seguridad de los hogares, las colonias o los vecindarios, los lugares de trabajo y los países que mencionaron.

Procesamiento

- ¿Qué se requiere para que haya más seguridad? ¿Cómo asegurar que sea el estándar y no la excepción?
- ¿Quién o qué podría cambiar las cosas de cómo están ahora para que sean como esos lugares seguros?
- ¿Qué impide la realización de este proceso?
- ¿Qué se requiere para trascender estos impedimentos y realizar los cambios?
- ¿Cuándo pueden empezar estos cambios?

Nota: El opuesto de la lista que resulta de la lluvia de ideas resultan ser las condiciones que promuevan la violencia.

LA BOLSA

(Bag Exercise)

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

Tiempo: 15 minutos

Materiales: Papel Rotafolio; marcadores; bolsa de plástico transparente; cinta masking

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 la duración del taller.
3. Si surgen problemas durante el taller, se refiere a 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.

CARAS

(Feeling Faces)

Propósito: Examinar emociones en general y recordar que muchas veces una emoción tapa otra. Este ejercicio puede ser usado como una introducción a Mensajes Yo.

Tiempo: 20 minutos

Materiales: 20-25 platos de papel con dibujos de emociones de la hoja “¿Cómo te Sientes? (a continuación), y unos cuatro platos en blanco; 4 letreros con las palabras, “TRISTEZA”, “ENOJO”, “FELICIDAD”, y “MIEDO”.

Procedimiento

1. Distribuye los platos sobre el piso en medio del círculo. Pide a los participantes, voluntariamente, que escojan un plato con una emoción que alguna vez sintieron de importancia para ellos. Si no encuentran una emoción que quieran expresar, ofrece un plato en blanco para que la dibujen / escriban. El facilitador debe escoger un plato también. Resultará que varios participantes quieren el mismo plato, asegúrales que todos tendrán la oportunidad de expresar la misma emoción, si desean.
2. Cuando el grupo esté listo, el facilitador muestra su plato y ofrece un ejemplo (por ejemplo, con el plato de “enojo”, “Me siento enojado cuando alguien no espera su turno en una fila”).
3. Regresa el plato al piso después del ejemplo e invita a los demás a presentar su emoción. Esto se puede hacer al azar o por turnos. Cuando terminen de presentar, pide que devuelvan su plato al piso.
4. Cuando todos los platos hayan regresado al piso, coloca los letreros como si el círculo fuera dividido en cuatro.
5. Pide que todos se levanten y coloquen un plato cerca del letrero que consideren el más apropiado.
6. Cuando hayan terminado, pregunta si alguien piensa que alguno de los platos debería estar más cerca de un letrero diferente. Por ejemplo, quizás alguien puso “celoso” cerca de “ENOJO” y otra persona piensa que debe de estar más cerca de “TRISTEZA” o “MIEDO”. Pregunta si hay un lugar en donde se pueda quedar para mostrar que “celoso” puede involucrar más de una emoción.
7. Nuevamente pregunta si alguien quiere mover alguno de los platos.
8. Pregunta si alguien ha experimentado varias emociones a la vez. Por ejemplo, “celoso” puede ser “ENOJO”, “TRISTEZA”, y “MIEDO” al mismo tiempo. “¿Alguien puede explicar por qué?”
9. Junta cuatro platos para demostrar que a veces las emociones pueden taparse y enmascararse. Solicita comentarios sobre combinaciones de emociones.
10. Pregunta si mostramos una cara para tapar la emoción verdadera, por ejemplo, mostrar “bondad” o “felicidad” para esconder “dolor”.

Procesamiento

- ¿Cómo se sienten acerca de las emociones?
- ¿Cómo nos puede ayudar este ejercicio a identificar exactamente como nos sentimos?

Nota: Si “enojo” o “molestia” aparecieron en la Lluvia de Ideas sobre Violencia, se puede preguntar si es violencia sentirse “enojado” o “molesto”.

Este ejercicio puede generar diferencias en opinión debido a que la experiencia de sentimientos es algo sumamente personal. Puede ser una oportunidad para los participantes a decir por qué sienten y piensan como son.

¿Cómo te Sientes?



herido



receloso



satisfecho



sorprendido



solo



meloso



inundado



radiante



repugnado



depresivo



confundido



aburrido



impotente



molesto



inocente



preocupado



culpable



envidioso



inquieto



esperanzado



arrepentido



enfadado



cansado



exaltado



frustrado



apenado



avergonzado



miedoso



CÍRCULOS CONCÉNTRICOS

(Concentric Circles)

Propósito: Empezar a romper barreras haciendo que los participantes hablar entre sí.

Tiempo: Incluyendo el tiempo para cambiar de lugar, aproximadamente 5 minutos por tema

Procedimiento

1. Pide a los participantes que se cuenten 1, 2, 1, 2, etc. Los números uno se levantan (con su silla) y se sientan al frente de los números dos, formando dos círculos, cada persona con una pareja. Si el espacio no permite dos círculos, forma dos filas.
2. Cuando estén de frente a sus parejas, se presentan con sus nombres adjetivos.
3. Da las instrucciones: "Van a tomar turnos para hablar sobre un tema que les daré. Cuando te toque escuchar, SOLO escuchas, sin agregar comentarios o entrar a un diálogo. Respeta las pausas que tome tu pareja para pensar. Después de escuchar el tema, tendrán unos momentos para pensar y luego les daré la señal para empezar, y tendrán dos minutos para hablar."
4. Indica cual círculo, o fila, hablará primero y da el primer tema. Espera de 5 a 15 segundos y "empiezan".
5. Detén el tiempo después de dos minutos.
6. Pide que cambien los papeles y ahora las personas del círculo exterior hablarán por dos minutos sobre el mismo tema. Repite el tema.
7. Cuando ambas personas hayan tenido la oportunidad de hablar y escuchar, se despiden y un grupo se mueve un lugar por la derecha.
8. Repite el proceso nuevamente, hasta terminar los temas.

Nota sobre cómo mover a la gente:

Pide a los dos círculos / filas que se muevan por la derecha. Debido a que están sentados de frente, se moverán en direcciones opuestas y tendrán parejas nuevas. Si adoptas el sistema de que el grupo que habla último se mueve y habla primero, realmente estarás alternando papeles.

Procesamiento

- ¿Fue difícil hablar o escuchar por dos minutos sin cambiar papeles?
- ¿Cuál fue tu reacción cuando tú, o tu compañero, estaban en silencio?

Temas Sugeridos

Una persona a quien admiro y por qué
Algo bueno que me sucedió en la niñez
Una cualidad que admiro en un líder y por qué
Una cualidad que busco en mis amigos, y por qué
Una vez que hice algo de lo que sentí orgulloso
Una vez que superé mi miedo
Una influencia positiva que me está ayudando ahora
Algo de mí mismo, o de mi vida, que quiero trabajar este año
Algo que hago para mostrar respeto a mí mismo
Algunas maneras en que otras personas me pueden ayudar a lograr mis metas

Otros Temas para Círculos Concéntricos y Ejercicios de Escucha

Para levantar la autoestima:

Una persona que realmente respeto, y por qué
Algunas maneras en que muestro respeto por mí mismo
Una vez que hice lo correcto, aunque sentí algo de miedo
Como me cuido a mí mismo, o que hago cuando necesito cuidarme
Algo que he aprendido en mi vida que es importante para mí
Algo que he hecho de lo que estoy orgulloso
Algo que me gustaría hacer este año de lo que puedo estar orgulloso

Sobre la ira:

Una vez que NO tuve control de mi ira y que lastimé a otros y/o a mí mismo
Una vez que SÍ tuve control de mi ira y pude convertirla en una acción constructiva
Como reacciono cuando alguien expresa su ira hacia mí
Es fácil para mí manejar la ira de otro cuando. . .
Una vez que usé el humor o alguna otra técnica positivo para absorber la ira de otro
Como expreso mi ira sin lastimar a otros o a mí mismo
Una vez que el Poder que Transforma me ayudó a manejar mi ira

Relaciones hombre-mujer:

Una relación hombre-mujer que respeto como modelo, y por qué
El hombre o la mujer que quería llegar a ser cuando era niño/a
Lo que más temía sobre ser adulto cuando era niño
Una vez que fui víctima / explotado / manipulado / persuadido debido a mi género
Una vez que usé conducta explotadora / manipulativa / o agresiva para lograr lo que quería de alguien del sexo opuesto
La actitud, o manera de ser, de personas del sexo opuesto que más disgusto o resiento
La actitud, o manera de ser, de personas del sexo opuesto que más aprecio
Un problema con alguien del sexo opuesto que nunca he podido resolver, y que ha sido una frustración continúa
Un problema que tuve con alguien del sexo opuesto que resolví de manera que estoy orgulloso
Una vez que el Poder que Transforma tomó un papel en la resolución de un problema o la curación de una relación que he tenido con alguien del sexo opuesto
Un malentendido gracioso, o raro, que tenía como niño / adolescente de personas del sexo opuesto (sus gustos, como se sienten, etc.)

Perdón:

Una vez que alguien en quien confié me traicionó
Una manera en que supero los dolores personales que recibo
Una experiencia de mi niñez de cuando me sentí perdonado
Algo que me cuesta mucho perdonar en mí mismo y en otros
Algo que temo en mí mismo y en otros
Algo que he podido soltar
Algo con lo que me pongo a la defensiva
Cuando me siento culpable por algo, hago. . .
La diferencia entre aceptar un error y perdonar a otro es. . .
Para mí, la cosa (o las cosas) que tiene que suceder antes de poder perdonar es (son). . .
Cuando hay necesidad de perdonar y puedo estar abierto al Poder que Transforma es cuando. . .

COALICIÓN

(Coalition)

Propósito: Desarrollar habilidades de negociación, cooperación, y coalición para lograr metas comunes entre gente o grupos quienes por tradición son adversarios.

Tiempo: 1 ½ horas

Procedimiento

Antes de empezar el ejercicio divide a los participantes en tres grupos – tres bandas rivales que viven en la Ciudad de Nueva York (Harlem).

Harlem Oriente

Harlem Noreste

Harlem Central

Los Guerreros Españoles (Hispano)

La Legión Romana (Italiano e Irlandés)

Los Caballeros Ébanos (Negro)

Nota: Se pueden cambiar los nombres, ubicaciones, y composiciones de las bandas para adaptarse a una comunidad o ciudad más familiar. Solo, asegúrate que son grupos que hayan sido tradicionalmente hostiles entre sí.

Aviso: Se recomienda hacer este ejercicio en tres etapas distintas

Etapas (Solo se realizan los pasos del 1 al 3 en este momento)

1. Divide al grupo en tres bandas y lee la siguiente situación:

“Ha llegado a ser tema de orgullo y prestigio que cada banda proteja su territorio. Viviendo en las calles, a cada banda le interesa formar equipos y practicar deportes, pero no tienen suficiente espacio para hacerlo sin invadir el territorio de otra banda. Esta situación ha provocado muchos conflictos violentos entre las bandas.

Un Representante Local se entera de la posibilidad de recibir una beca federal para construir centros deportivos y culturales. Esta persona siempre ha mantenido comunicación abierta con los líderes de cada pandilla, y ahora sugiere que si los líderes cuentan con el apoyo de sus miembros y si juntos pueden formar una organización para manejar el centro, y forman un plan de operación, él ayudará con la solicitud. El Centro Deportivo y Cultural tendría canchas de básquetbol, de voleibol, de tenis, una alberca, además de un auditorio, un teatro, y salas para actividades culturales.

Los líderes de cada banda entienden el valor que tendría tal Centro, pero no están seguros de cómo lo podrían lograr sin perder algo de control sobre su territorio y sus miembros. Algunos han dicho que prefieren no tener el Centro que tener que compartirlo con las otras bandas.”

Uno, o más, facilitadores tomarán el papel del Representante Local.

2. Primero, cada banda se reunirá por separado (sin escuchar lo que dicen las otras bandas). Necesitan cumplir con las siguientes tareas:

- a) Establecer la organización de la banda – nombrar líder(es), etc.
- b) Planear cómo reunirse con las otras bandas y formar una sola organización
- c) Planear cómo superar la regla del territorio
- d) Determinar cómo tratar de lograr que las otras bandas se unan a la organización
- e) Determinar cómo nombrar representantes para el consejo del Centro Deportivo y Cultural

3. Cuando cada banda haya platicado sus ideas, puede ser que quieran empezar a comunicarse con una o más de las otras bandas. Esto se puede realizarse en una de dos maneras:

- i. Escribiendo un mensaje con las preguntas o propuestas que será entregado a la otra banda por el Representante
- ii. Proponiendo una reunión con las otras bandas

Etapas Dos

Cuando se ponga una reunión y todos estén de acuerdo en participar, explica lo siguiente:

4. Las reuniones serán llevadas a cabo con un vocero de cada banda. El vocero se sentará en medio del salón, puede tener una persona sentada atrás de él para aconsejar, pero los demás miembros deben de estar atrás de su vocero y no tienen la palabra para hablar. Solo el vocero puede hablar. Si otro miembro de la banda quiere hablar, tomará el lugar del vocero y se convertirá en el mismo.
5. La reunión se puede llamar a un descanso para regresar con sus bandas para informarles, planear una estrategia, y regresar a la reunión.
6. Cuando se llega a un acuerdo en la reunión, este será presentado al Representante, quien lo aceptará o lo regresará para más detalles.

Etapas Tres

7. Cuando se haya llegado a un acuerdo aceptable, o después de una hora de trabajar el ejercicio, corta la actividad y empieza el procesamiento. Si hay un acuerdo, el procesamiento se enfocará en que lo hizo posible, y el opuesto si no hay acuerdo.
 - a) ¿Qué ayudó a cada banda a llegar a un acuerdo? ¿Qué lo impidió?
 - b) ¿Cómo manejaron las diferencias de opinión dentro de las bandas?
 - c) ¿Cómo manejaron la desconfianza o falta de cooperación de las otras bandas?
 - d) ¿Cuál fue el estilo de liderazgo de cada banda? ¿El poder venía de arriba o había consenso? ¿Cambió el estilo de liderazgo durante el ejercicio?
 - e) ¿Hubo resistencia pasiva a una solución de algún miembro de la banda? ¿Por qué?

Procesamiento

- Comentarios generales sobre el ejercicio y aprendizajes
- ¿Usaron las herramientas del Poder que Transforma?

COMIENDO PASAS

(Raisin Eating Exercise)

Propósito: Un ejercicio para controlar el estrés, para dar a los participantes la experiencia de, y una técnica para, mantenerse en el momento y evitar el estrés de preocuparse del futuro y sentirse culpable por el pasado. El practicar una técnica para concentrarse plenamente sobre lo que estamos haciendo nos ayuda en todas nuestras actividades.

Tiempo: 20 a 30 minutos

Materiales: Pasas, por lo menos 3 para cada participante; un tazón; una cuchara para servir las

Procedimiento

1. Explica porque hacemos este ejercicio:
 - a) La práctica de esta técnica nos ayuda a mantenernos en el momento y entonces evitar el estrés de preocuparse por el futuro
 - b) Aprender y practicar una técnica para concentrarnos plenamente sobre lo que estamos haciendo nos ayudará en todas nuestras actividades. La habilidad de concentrarse mejorará nuestro desempeño, ya sea en el trabajo, estudios, o deportes.
2. Explica el proceso: “Nuestro primer ejercicio será una meditación de comer. Daré tres pasas a cada persona. No las coman hasta que todos las tengan”.
3. Reparte tres pasas a cada persona. “Observa una como si nunca hubieras visto una pasa en tu vida. Siente su textura, nota su color y superficie”.
4. Cuando todos tengan sus pasas, “pon una pasa en tu boca, se consciente del brazo que mueve la mano a su posición correcta, y de la boca con su anticipación de recibir comida. Mastícala lentamente, experimentando el sabor de una sola pasa.”
5. Cuando terminen de comer las tres pasas, “ahora, saborea tu aliento de la misma manera en que saboreaste la pasa. Se consciente de tu aliento: siente como el aliento se mueve a través de tu cuerpo para finalmente salir de tu boca. Haz esto con los ojos cerrados, en silencio.” (Por más o menos 10 minutos)

Procesamiento

- Pide a los participantes que abran sus ojos y pregúntales “¿Cómo les fue?”
- Invita expresiones de cómo se sintieron y que aprendieron

UN CONFLICTO QUE RESOLVÍ SIN VIOLENCIA

(Sharing a Conflict I Resolved Nonviolently)

Propósito: Compartir experiencias que se hayan resuelto sin violencia; hacer al grupo consciente de que esto es algo que ya hacemos.

Tiempo: 30 a 40 minutos

Materiales: Papel y pluma para cada grupo

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de 4 o 5 personas.
2. Cada grupo elegirá alguien para actuar como secretaria/o.
3. Da las instrucciones: "Voy a pedir a cada persona que comparta con su grupo una experiencia en la que ha tenido que resolver un conflicto sin el uso de violencia. Les daré un minuto para prepararse, y luego cada persona tendrá tres minutos para contar su experiencia. La secretaria/o tomará notas sobre cada aportación. Cuando todos hayan compartido, elijan una experiencia para compartir con el grupo completo. (La persona que cuenta la experiencia al grupo completo puede ser la secretaria/o, el dueño de la experiencia, o un tercero seleccionado por el grupo: no importa.)"
4. Cuando los grupos estén listos, regresa al círculo. Cada grupo relata su historia seleccionada. Solicita comentarios. Preguntas sugeridas: ¿Cómo se sintieron con las historias? ¿Se siente bien cuando se puede tomar control de la situación?

Nota: No se debe perder ninguna historia solo porque no fue seleccionada por el grupo. Si lo permite el tiempo, después de que el grupo completo haya dado comentarios, pregunta si alguien quiere compartir su historia que no fue seleccionada. Si no lo permite el tiempo, pregunta a los participantes si podemos recoger y guardar las historias, tal como fueron escritas por las secretarías/os. Hazles sentir que nos importa mucho.

Este ejercicio puede ser una introducción excelente para la Charla sobre el Poder que Transforma. Al tiempo que se comparten las historias, un facilitador puede estar pendiente de las guías del PT y, cuando estén claras en una historia, escríbelas sobre papel rotafolio, ej. "Realmente hubo diferencia cuando escuchaste a tu amigo con respeto", o "Suena como que el ambiente cambió cuando viste que tenías algo en común con tu vecino".

No se debe forzar. No todas las historias caerán dentro de las guías del PT.

Luego, durante la plática del PT, el facilitador puede hacer referencia a estos ejemplos. "Entonces, en la historia de Juan, sin saberlo, el Poder que Transforma operaba a través de él cuando estaba dispuesto a disculparse por su error, en lugar de discutirlo con su novia."

CONSTRUCCIÓN COOPERATIVA

(Cooperative Construction)

Propósito: Experimentar la planeación, y realización, de un esfuerzo cooperativo y enseñarnos a apreciar y desarrollar las habilidades de comunicación - ambas verbal y no verbal - que necesitamos para trabajar juntos para lograr una meta común.

Tiempo: 40 - 60 minutos

Materiales: Un juego de juguetes de construcción "*Tinker Toy*" para cada grupo de 4 a 7 personas. (Por lo general se ocupan tres juegos completos de "*Tinker Toy*" para un grupo de 20 personas). Cuando no se dispone de "*Tinker Toy*", usa un juego de materiales iguales para cada grupo que puede consistir de: papel periódico y masking, juego de Lego o de Mecano, etc.

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de cuatro o cinco, asigna un lugar para trabajar a cada grupo, y reparte los materiales.
2. Explica el propósito del ejercicio: "Este ejercicio nos da práctica en la cooperación para plantear, planear y realizar una meta, y para ayudarnos a desarrollar las habilidades de comunicación necesarias para lograr un proyecto como tal. Sin la comunicación, las cosas tienden a no realizarse, pero hay muchas formas de comunicarse. La más obvia es hablando, pero hay otras que podemos usar."
3. Da las instrucciones: "Este es un proyecto de construcción cooperativa. Los materiales que tienen serán sus herramientas. Tendrán cinco minutos para platicar sobre el proyecto, decidir que construirán, y planear como coordinar la construcción. Durante este periodo, pueden planear y platicar a gusto; pero no pueden abrir el material. Al terminar los cinco minutos, llamaré "Tiempo". Entonces, pueden abrir el material y empezar a construir; pero desde ese momento, no podrán hablar. Solo podrán usar señas." Asegúrate que todos entiendan las instrucciones.
4. Marca el inicio de los cinco minutos. Al terminar, "Dejen de hablar; empiecen a construir".
5. Permite que continúe el trabajo hasta que los grupos hayan terminado. Si son muy lentos, o si hay restricciones de tiempo, se puede cortar el trabajo antes. Por lo menos un miembro del equipo debería observar a cada grupo para mantener la regla de no hablar.
6. Cuando los grupos terminan, regresan al círculo y se abre el diálogo

Procesamiento

- ¿Cómo se sintieron con la tarea?
- ¿Todas las personas en el grupo participaron? Si no, ¿por qué no?
- ¿Alguien tomó el papel del líder? ¿Cómo afectó la participación de otros?
- ¿Alguien se sintió frustrado? ¿Por qué?
- ¿Surgió algún patrón ideal para trabajar en conjunto?
- ¿Siguieron su plan de trabajo? Si no, ¿por qué no?
- ¿Qué aprendieron de este ejercicio?

LA CREACIÓN DE UNA NUEVA SOCIEDAD

(Building a New Society)

Propósito: Mostrar como las actitudes y decisiones que toma una sociedad pueden afectar el bienestar de otra, y como esto aplica a individuos como a miembros de familias, grupos, comunidades, y naciones.

Nota: No se explica el propósito al grupo antes de hacer el ejercicio

Tiempo: Una hora, más de preferencia

Materiales: Papel y plumas; copias de la hoja “Guías del Poder que Transforma”, marcadores, y papel rotafolio para cada grupo; tarjetas para las catástrofes; papel rotafolio con el río, las comunidades, los recursos naturales, etc. de cada sociedad.

Procedimiento

Este ejercicio consiste de tres partes:

- A – Creación de la sociedad, tomar unas decisiones sobre lo que ocurre dentro de ella
- B – Negociación con otras sociedades sobre los derechos del agua del río que comparten
- C – Procesamiento

A –

1. Divide a los participantes en grupos de cinco personas y asigna a cada uno, una sociedad al lado del río. Dales la descripción de cada sociedad (ver abajo). Diles que en la creación de su sociedad, el grupo debería platicar, decidir y anotar lo siguiente:
 - a) ¿Cuáles son las prioridades y valores de la sociedad? (Puede ser que valoren la educación, pero, ¿dónde queda la prioridad – alfabetización, educación preescolar, entrenamiento para empleos? Puede ser que valoren servicios de salud, pero, ¿dónde queda la prioridad – cuidado prenatal, investigación sobre el cáncer, inmunizaciones, servicios para la tercer edad?)
 - b) Un proceso para la toma de decisiones que afectarán el bienestar de la sociedad. Toma en cuenta que estarán negociando con otras sociedades para los derechos del agua. ¿Los Individuos tendrán el poder para hablar por la sociedad? De ser así, ¿este poder tendrá limitaciones? ¿Cuándo, si es el caso, tendrán que consultar con los demás en la sociedad?
 - c) Después de platicar estos detalles, anota:
 - i. Los valores / prioridades
 - ii. El proceso para tomar decisiones de la sociedad

Al terminar el ejercicio compartirán estos puntos con los demás grupos.
2. Después de asegurar que todos entienden, los grupos empezarán de tener sus discusiones para llegar a decisiones. Dales 15 minutos para esta parte. Revisa los grupos para asegurar que no estén gastando demasiado tiempo y energía con detalles que no son importantes para este ejercicio (por ejemplo, si el líder será nombrado Presidente, Rey, Jefe, etc.). Al terminar el tiempo detén los grupos y continúa con la segunda parte.

B –

1. Se ha llamado a una reunión para todas las sociedades que se encuentran al lado del río para establecer los derechos al agua y cualquier otro asunto o propuesta que las sociedades deseen platicar. Si desean participar en la reunión, deben de prepararse con platicas y decisiones sobre cuáles son las necesidades de la sociedad y los usos para el río, y cuales necesidades, planes, ofertas, demandas, propuestas llevarán a la reunión para negociar. Después escogen sus negociadores y revisan el proceso de tomar decisiones. Dales 10 minutos para esto.

2. Detén el diálogo. Coloca sillas para los negociadores. Pide a los grupos que abran sus círculos lo suficiente para observar las negociaciones, pero sin perder el sentido de su grupo.
3. Explica que un negociador puede salir cuando guste para consultar con su grupo, o el grupo puede solicitar su salida para consulta, pero solo los negociadores elegidos pueden entrar a las negociaciones. Es decir, los observadores no pueden entrar a las pláticas con sus comentarios. Empiezan las negociaciones.
4. Dale por lo menos cinco minutos para empezar. Después, en cualquier momento, les darás más retos en una tarjeta con una “catástrofe” a una de las sociedades. Esto significa que la sociedad debe decidir si llaman al negociador para darle esta información o envían una delegación con una solicitud de apoyo para todo el grupo de negociadores.
5. Las negociaciones terminan cuando sientes que ha ocurrido suficiente para un diálogo provechoso.

C – Empieza el procesamiento. Pide a los grupos que coloquen sus listas de valores y procesos para tomar decisiones en la pared. Después, pregunta:

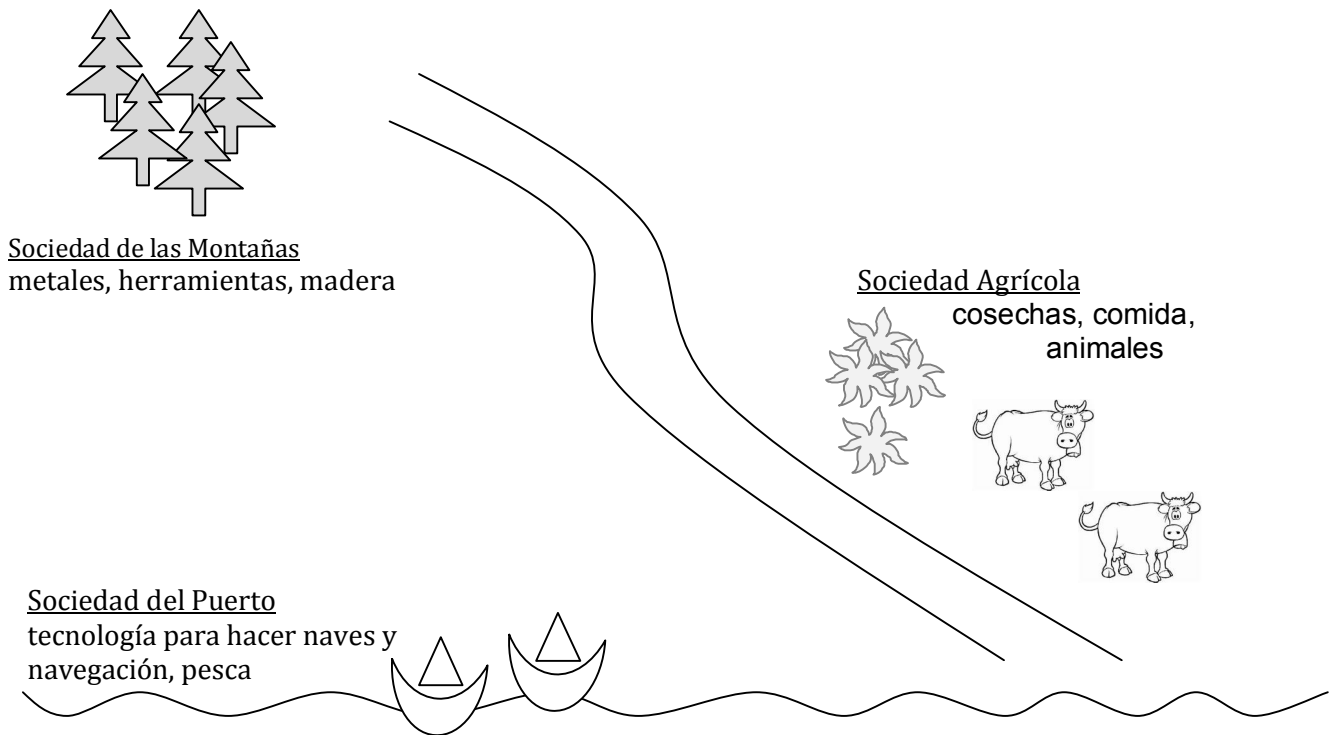
- a) ¿Cuáles fueron los resultados de los diálogos en los grupos? ¿Similitudes? ¿Diferencias?
- b) A cada grupo, pregunta:
 - i. ¿Cómo se sostuvo el proceso de tomar decisiones durante las negociaciones?
 - ii. ¿Tenían confianza / poder cuando entraron a las negociaciones? ¿Por qué?
 - iii. ¿Cambió este sentido durante las negociaciones? ¿Por qué?
- c) Para abrir el diálogo en general, pregunta:
 - i. ¿Siguieron los principios del Poder que Transforma – hubo un esfuerzo para dejar trabajar al P.T.? Si no, ¿cómo se pudo hacer tal esfuerzo?
 - ii. ¿Pudieron ver un esfuerzo para encontrar soluciones no violentas?

Las Tres Sociedades

La Sociedad de las Montañas vive en el cerro arriba del río. Tiene minerales (metales) y bosques. Esta sociedad produce herramientas y madera. La caza no da suficiente comida para toda la sociedad y la tierra no es buena para la agricultura. Esta sociedad controla el comienzo del río.

La Sociedad Agrícola vive debajo del cerro, al lado del río. Las tierras son perfectas para la agricultura, y la sociedad produce y vende comida y ropa, porque tiene plantas, animales, y las materias primas para hacer tela. Se puede pescar un poco del río. Esta sociedad controla en medio del río.

La Sociedad del Puerto vive a la boca del río. Sus industrias son la pesca, barcos, y la tecnología para navegar el río y la costa. Necesita madera y herramientas de la sociedad de las montañas y la mayoría de su comida y ropa viene de la sociedad agrícola.



Sugerencias para catástrofes

- Un desastre común que afecta todo tipo de sociedad y les fuerza a trabajar juntos, como la sequía.
- Un desastre que afecta una sociedad y que requiere elegir solicitar ayuda o mantenerlo secreto e intentar manipular o hacer tratos, como un huracán, epidemia, incendio forestal.

CUADRADOS ROTOS

(Broken Squares)

- Propósito:** Este ejercicio revela algunos aspectos de cooperación en la resolución de un problema grupal. Sensibilizar a los participantes de su propia conducta (constructiva o destructiva) cuando enfrenten problemas como grupo.
- Tiempo:** Aproximadamente 40 minutos. 15-20 minutos para la tarea, 20 minutos para el procesamiento. Es importante que los grupos tengan suficiente tiempo para cumplir con la tarea, si pueden.
- Materiales:** Copias de la hoja de instrucciones (la 2ª hoja de este ejercicio) para cada grupo y cada observador; Un juego de cuadrados rotos para cada grupo (ver la 3ª hoja de este ejercicio para instrucciones); y mesas para trabajar (con suficiente espacio para que los grupos no puedan ver el trabajo de otros)

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de 6 personas (5 participantes y 1 observador). Las personas extras serán observadores adicionales. *Nota: Alguien que haya hecho este ejercicio antes, no puede participar, observará.* Asigna un espacio donde cada grupo trabajará.
2. Después de formar los grupos de trabajo, asigna observadores. Da a los observadores sus instrucciones.
3. Reparte la hoja de instrucciones y los juegos de sobres. Léela en voz alta y pregunta si todos entienden.
4. Dibuja un cuadrado grande, un cuadrado pequeño, un rombo, un rectángulo, y varios cuadrados iguales. Tacha todas las figuras menos los cuadrados iguales.
5. Da la señal para empezar. Los miembros del equipo deberán de estar pendientes a los grupos para que respeten las reglas.
6. Deja que el ejercicio tome su curso. Unos grupos terminarán antes que otros, deberían de estar quietos y hablar con voz baja hasta que todos terminen. De vez en cuando un grupo no podrá terminar la tarea. En este caso, y solo como última opción y para cerrar, el facilitador puede ayudar; pero no interfiere con el proceso al menos que haya restricciones de tiempo.
7. Cuando todos los grupos hayan terminado, empieza el diálogo. Primero, solicita informes de los observadores. Luego, abre el foro y pide las respuestas y observaciones de todos, especialmente sobre sus emociones durante el ejercicio. Las emociones que sintieron son más importantes que las técnicas del juego. Si es posible, trata de ayudar el grupo a relacionar el ejercicio con experiencias de la vida real.

Procesamiento

- *Comunicación:* Destaca la necesidad que tenemos como seres humanos de comunicarnos para cooperar, y las emociones de aislamiento y frustración, y el bajo rendimiento que resulta cuando se rompe la comunicación.
- *Observación de las Necesidades de Otros:* Menciona como esto empodera al grupo completo.
- *No "ayuda"* a otros darles demasiada ayuda.
- *¿Siguieron las reglas?* ¿Alguien rompió las reglas? ¿Qué nos dice esto sobre las reglas que no parecen tener sentido o que son difíciles de reforzar?
- Cada grupo tenía una tarea. Sentimos un cierre cuando se completó un cuadrado individual. Sin embargo, este mismo cuadrado puede prevenir que los demás completen los suyos. *¿Cómo se relaciona esto con las tareas que tenemos en la vida real?*

CUADRADOS ROTOS

Instrucciones para el Grupo

1. Antes de empezar, alguien que haya hecho este ejercicio antes, favor de no participar ahora – quisiéramos pedirte que seas observador.
2. Hay cinco sobres en este paquete, cada uno contiene piezas de cartulina para formar cuadrados. Ahora, cada participante tome un sobre, pero no lo abran hasta recibir la señal para empezar.
3. Con la señal para empezar, la tarea del grupo es hacer cinco cuadrados del mismo tamaño, para que cada participante tenga un cuadrado enfrente de él, de igual tamaño que los demás. La tarea termina cuando cada individuo tiene un cuadrado perfecto. Solo hay una manera para hacer cinco cuadrados iguales.
4. Se pueden regalar las piezas a otros, directamente, y se puede recibir piezas ofrecidas. Se pueden regalar todas las piezas, si se desea, aun después de formar el cuadrado.
5. Sin embargo, se deben observar las siguientes limitaciones:
 - Ningún miembro del grupo puede hablar
 - No se puede pedir o tomar una pieza, ni dar señas para indicar la pieza deseada, ni mostrar donde colocar una pieza. Se deben dar las piezas directamente en la mano de la persona que recibe.

¿Todos entienden las instrucciones?

Instrucciones para el Observador

La tarea del Observador es actuar en parte observar, y en parte, como juez

Como juez, asegura que cada participante obedezca las reglas:

- a. Nada de hablar, ni señalar u otro tipo de comunicación dentro del grupo.
- b. Se pueden dar las piezas a otros, pero no pueden tomar piezas de los demás, al menos si son ofrecidas.
- c. No se puede tirar las piezas al centro para que los demás las tomen, ni pueden mostrar a otros donde colocarlas; deben dar las piezas directamente, en la mano.
- d. Se pueden regalar todas las piezas, aun después de formar un cuadrado.

Haz tu mejor esfuerzo para mantener estas reglas.

Como observador, toma nota de lo siguiente:

- a. ¿Quién está dispuesto a soltar sus piezas?
- b. ¿Alguien dejó de participar cuando terminaron su cuadrado?
- c. ¿Hubo alguien quien continuamente luchaba con sus piezas, pero no las suelta?
- d. ¿Cuántas personas están tratando de buscar la solución completa?
- e. Está pendiente del nivel de frustración y ansiedad. . . ¿quién está jalándose los pelos?
- f. ¿Hubo un momento de cambio cuando el grupo cooperaba en conjunto?
- g. ¿Alguien intentó romper las reglas?

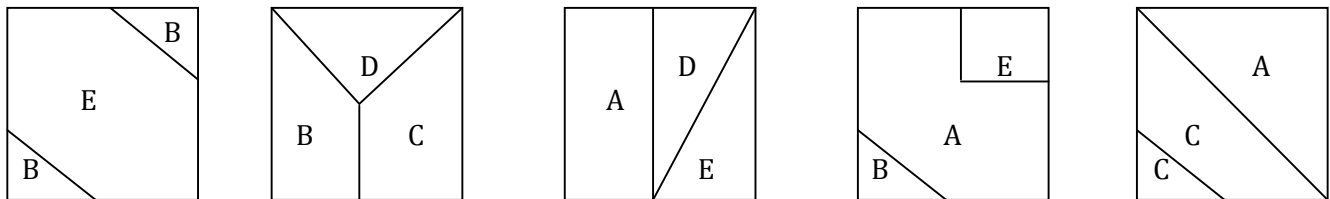
INSTRUCCIONES PARA PREPARAR LAS PIEZAS PARA CUADRADOS ROTOS

Un juego completo de cuadrados consta de cinco sobres con piezas de cartulina que han sido cortadas según los patrones que se muestran abajo, y que forman cinco cuadrados del igual tamaño, cuando están bien colocadas. Cada grupo requiere un juego.

Para preparar un juego, corta cinco cuadrados de cartulina de *igual* tamaño (aproximadamente 15cm por 15 cm / 6 x 6 pulgadas). Marca los cuadrados según el esquema de abajo:

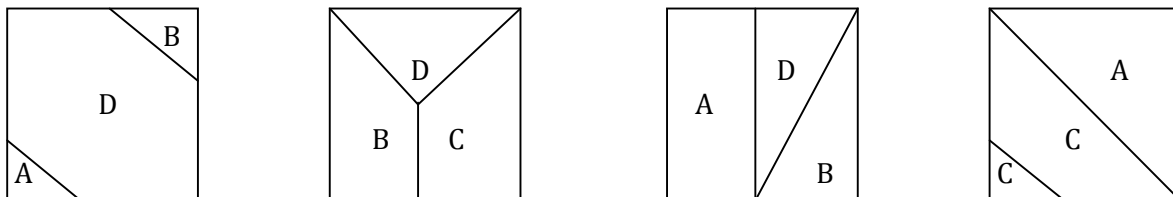
Se deben dibujar las líneas para que todas piezas de la misma forma sean *exactamente* igual en tamaño. Después de dibujar las líneas, corta cada cuadrado. Marca cinco sobres con las letras A, B, C, D y E. Coloca las piezas en los sobres correspondientes.

Cada cuadrado mide 15 x 15cm / 6 x 6 pulgadas



Solución Alternativa

Si son grupos más pequeños, lo siguiente es para grupos de cuatro personas:



DECISIONES RÁPIDAS

(Quick Decisions)

Propósito: En la vida real tenemos que responder a situaciones rápidamente. Las acciones que tomamos están basadas en los valores y actitudes que hemos desarrollado a lo largo de nuestras vidas. En este ejercicio los participantes tendrán que tomar decisiones rápidas, primero como individuos y después en grupos pequeños. Después haremos una comparación y platicaremos de cómo llegaron a estas decisiones.

Tiempo: 10 minutos para cada escena

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de tres personas.
2. Uno por uno, lee tantas escenas como permita el tiempo. Para cada situación, permite:
 - 15 segundos para pensar como individuos, en silencio
 - 1 minutos para un pequeño diálogo en el grupo para llegar a consenso sobre la mejor acción
 - 5-7 minutos para presentar las soluciones de los grupos y un diálogo en grupo

Permite un poco de diálogo, pero evita que sea muy pesado – sigue con las escenas

Nota: A veces hay confusión entre los participantes si deben considerarse actuar como parte de un grupo o solo al momento de la situación. Al menos si hay indicaciones de lo contrario, deben considerarse solos, pero el punto del ejercicio es que tendrán el beneficio de “pensar en grupo” mientras consideran que hacer solos.

Escenarios Sugeridos

- Estás en fila esperando la comida con tu amigo. Alguien viene y se mete en la fila enfrente de ustedes. Tu amigo le dice que se quite. No hace nada. Esto le molesta a tu amigo y empieza a subir la voz diciendo groserías. La persona voltea y pregunta cuál es el problema. ¿Qué haces?
- Entrás a una tienda pequeña a una hora cuando hay poca gente. Parece que la tienda está vacía, cuando de repente escuchas gritos y ves a un hombre agarrando a una joven por los brazos, gritándole que ha robado algo. La joven está llorando. El hombre continúa gritándole y la sacude fuerte. ¿Qué haces?
- Estás en el metro, sentado al lado de una mujer joven con un niño de tres años. El niño empieza a llorar y la madre le pega el niño. Solo sirve para que el niño empiece a gritar más fuerte. La madre vuelve a pegarle al niño y está vez le grita groserías. ¿Qué haces?
- Estás caminando por una calle poca transitada. Al otro lado de la calle parece que un hombre está jalando a una mujer. Ella grita, “Déjame en paz”. ¿Qué haces?
- Estás en la “barra” en una fiesta. La hermana de tu mejor amigo está allí en la fiesta. El hombre con quien está, viene a la barra y pide dos tragos. Antes de irse, mezcla un polvo en uno de los vasos. Lo sigues con la vista y ves como ofrece este vaso a la chica. ¿Qué haces?
- Estás caminando por una calle cuando de repente ves a tres jóvenes agarrar y empujar a otro joven contra una pared. No puedes ver exactamente lo que está pasando. No hay ni patrulla ni policía. ¿Qué haces?
- Estás en tu celda esperando salir. Los custodios están retrasados en abrir. Finalmente, suena la campana y todas las puertas se abren, menos la tuya. Gritas para que te abran, pero no resulta. Después de que todos se han ido, un custodio novato se acerca y te dice, “cállate, deja de hacer tanto ruido”. ¿Qué haces?

- Tu y dos amigas se visten para salir en sus “mejores ropas” para ir a un buen restaurante para celebrar buenas noticias. Un grupo de hombres en la mesa de al lado empiezan a darles cumplidos en voz alta. ¿Qué haces?
- Estás caminando por un parque, ya es muy noche. Ves a alguien sacando plantas. No hay ni patrulla ni policía. ¿Qué haces?
- Alguien quien conoces siempre está tomando algo de droga. Te viene a pedir ayuda. Te dice que unos internos lo están buscando porque dicen que estaba hablando después de la hora y tenía su música prendida. Dice que no recuerda nada de esto. Te agrada este tipo. Realmente no te agradan los hombres que lo buscan. ¿Qué haces?
- Estás caminando por una calle vacía a las 11:30 de la noche. De repente, escuchas lo que parecen ser los pasos de unos cuantos hombres atrás de ti. Van más rápido que tu, y pronto te alcanzarán. ¿Qué haces?
- Te llaman para recibir un paquete que ha llegado en el correo. Estás esperando un paquete de tu familia y esperas que sea ese. Cuando llegas, ves que sí, es el paquete, pero no trae la mayoría de su contenido porque no cumple con el reglamento. Tu vecino te ha dicho cuáles son las reglas y basado en esto te comunicaste con tu familia. El oficial detrás de la ventana está de mal humor y parece que está disfrutando el hecho que no puedes recibir lo que te ha enviado tu familia. ¿Qué haces?
- Es tu día para comprar provisiones. Has prometido a un amigo que comprarás algo por él. También debes unos cigarros a tu vecino. Cuando llegas a la ventana y entregas tu pedido, te informan que solo tienes la mitad del dinero en tu cuenta que pensaste que tenías. Le dices que hay un error, pero insisten. Además te dicen que entregues ya tu pedido y pagues o que salgas de allí. Sabes que estás en lo correcto. ¿Qué haces?
- Estás afuera, bajo libertad condicional. Tú y un grupo de amigos entran a una tienda y mientras están viendo la mercancía, entra la policía. Tiran la tienda, parece que es un lugar que vende droga. ¿Qué haces?
- Tu grupo de amigos son ex-reclusos, afuera bajo libertad condicional. Están juntos en un departamento, ilegalmente. De repente, el cuidador oficial del dueño del departamento viene para una visita sorpresa. No hay una puerta trasera, y está en el décimo piso. ¿Qué hacen?
- Estás en la explanada en un día muy soleado. Un hombre de tu zona está parado solo. No lo conoces bien, lo has visto, y parece que es buena onda. A una distancia corta de él hay un grupo de tipos que sabes que busca problemas y ellos están fijándose en el otro interno. No se da cuenta que le están observando. Ves la punta de un cuchillo en el cinturón de uno de los hombres y parece que están al punto de acercarse a la persona que está sentada sola. ¿Qué haces?

EMPATÍA

(Empathy)

Propósito: Ampliar nuestro entendimiento de los problemas de otros y ayudarles a resolverlos. Experimentar como se ve el problema de uno cuando se ve a través de los ojos de otros. Experimentar la sabiduría del grupo al ayudar a cada persona con un problema. Ser consciente de los factores en común que tienen todas nuestras experiencias.

Tiempo: Una hora

Materiales: Papel y pluma para cada participante

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de no más de cinco personas cada uno. Reparte papel y plumas.
2. Da las instrucciones de que cada persona escribirá, "Un problema en que estoy trabajando es..." y terminará la oración. No se firman los papeles. Cuando terminan, se intercambian los papeles entre el grupo para que nadie se quede con el suyo. (Si al hacer el intercambio de papeles, alguien recibe el suyo, cámbialo con otro para que todos tengan el papel de otro)
3. Cada persona lee el problema descrito en el papel que tiene para el grupo, leyéndolo como si fuera su propio problema. Después se explica el problema al grupo, quizás ofreciendo más soluciones. Ahora, otros ofrecen sus experiencias con la resolución de este tipo de problema y ofrecen sugerencias.
4. Repite el proceso hasta que todos los problemas del grupo hayan sido platicados.

Procesamiento

- ¿Cómo se sintió el ponerse en los zapatos de otros?
- ¿Cómo se sintió al escuchar a otro presentar tu problema?

Nota: Deja suficiente tiempo para este ejercicio. Para muchos, llega a ser el corazón del taller. Puede ser el punto definitivo para alguien quien ha sido aislado y no entendido.

Este ejercicio está basado en los conceptos de Paulo Freire

EMPUJONES

(Hand Pushing)

Propósito: Demostrar, físicamente, varias lecciones sobre la agresión y la fuerza, y las reacciones que esas provocan. Se demuestra que toda manifestación de fuerza genera una respuesta de instinto que tiende a establecer un nuevo equilibrio de poder y que la naturaleza de ese equilibrio puede cambiar si se cambia la naturaleza de la respuesta.

Tiempo: 10 a 15 minutos

Procedimiento

1. Pide un voluntario para ayudar a demostrar un principio de poder.
2. El facilitador y el voluntario se paran en el centro del círculo formado por los participantes. Pide al voluntario que coloque sus manos con las palmas frente al facilitador. Este coloca las palmas de sus manos sobre las del voluntario y empuja. El voluntario reacciona instintivamente empujando al facilitador para mantener el equilibrio.
3. Llama la atención hacia esta reacción preguntando al voluntario, “¿Qué hiciste cuando te empujé las manos?”, y el voluntario obviamente responderá, “Devolví el empujón”. El facilitador podría preguntarle, “¿Qué otra cosa pudiste haber hecho?”, a lo que el voluntario probablemente no podrá responder.
4. Después, pide al voluntario, “Esta vez, tu empuja mis manos”. El facilitador y el voluntario juntan sus manos; el voluntario empuja pero el facilitador no resiste, lo cual provoca que el voluntario pierda el equilibrio. El facilitador abraza al voluntario, lo sostiene, y le ayuda a recuperar el equilibrio.
5. Dos facilitadores pueden realizar una tercera demostración en la cual ambos empujan en la misma dirección, con el propósito claro de aplicar toda su fuerza hacia una meta común.

Procesamiento

- Señale que el abrazo es una reacción alternativa ante el empujón y que es capaz de cambiar la naturaleza de la relación entre las dos personas.
- Pide comentarios del grupo, pero no se extiendan. En este ejercicio la demostración y práctica valen mucho más que las explicaciones.

Nota: Si el equipo prefiere, el grupo completo puede hacer los pasos #2 y #3, con los participantes parados en dos filas. Da la instrucción a una fila: empuja. Deja la otra fila sin instrucciones. Luego demuestra el resto del ejercicio.

ESCUCHA

(Listening)

- Propósito:** Practicar habilidades específicas que usamos para escuchar efectivamente. El escuchar efectivamente es muy importante para la resolución de conflictos (o para evitar un conflicto que pueda surgir de un malentendido).
- Tiempo:** 30 a 40 minutos (20 minutos para la escucha y 10-20 minutos para el procesamiento). Cada secuencia es 3, 2, 1. Tres minutos para la persona que habla, dos minutos para la persona que escucha para repetir lo que escuchó, y un minuto para correcciones o clarificaciones.
- Materiales:** Un reloj con segundero; una lista de lo que “hacer” y que “no hacer” de la escucha efectiva escrita en papel rotafolio

HACER	Mantener contacto visual, Parecer interesado – estar interesado, Ser consciente de lo que están diciendo, Ser consciente de lo que NO están diciendo, Preguntas para clarificación.
NO HACER	Interrumpir, Dar consejos, Dar su propia historia mejorada, Juzgar, Ofrecer Opiniones.

Procedimiento

1. Divide al grupo en parejas. Explica el propósito del ejercicio (si hicieron “Afirmación”, destaca que en este ejercicio darán un paso más con la práctica de habilidades específicas). Revisa la lista de lo que “hacer” y que “no hacer”.
2. Da las instrucciones: “Cuando dé la señal, La Persona A hablará por tres minutos sobre el tema que les daré. La Persona B escuchará atentamente. Si a la Persona A se le acaban las ideas antes de los tres minutos, la Persona B debería hacer preguntas para que Persona A siga hablando. Al terminar los tres minutos, diré ‘tiempo’”.
3. Asigna un tema (algo de “Círculos Concéntricos”), por ejemplo, “Una meta que tengo y que estoy haciendo para lograrla”.
4. Da un aviso de 15 segundos antes de terminar el tiempo (“Empiecen a cerrar sus pláticas”). Ahora la Persona B repetirá a la Persona A todo que pueda recordar de lo que dijo.
5. Después de dos minutos, termina el tiempo. La Persona A debería recordarle a la Persona B de las cosas que olvidó mencionar, o clarificar algo malentendido. (Esto requiere solo un minuto)
6. Termina el tiempo después de un minuto y cambian los papeles para que ahora la Persona B hable y la Persona A escucha.

Procesamiento

- ¿Qué notaron en ustedes mismos cuando estaban en el papel de hablante?
- ¿Qué les podía haber ayudado para sentirse más cómodos para hablar? ¿Para expresarse más claramente o con más confianza?
- ¿Qué notaron en ustedes mismos cuando estaban en el papel de escuchador?
- ¿Cómo afecta la comunicación entre dos personas las listas de que “hacer” y que “no hacer” para escuchar efectivamente?
- ¿Alguna otra sugerencia o guía para ayudar a la escucha efectiva entre dos personas?
- ¿Cómo puede ayudar este ejercicio en una situación conflictiva entre dos personas que viven o trabajan juntas?

Nota: Se puede usar este ejercicio para más que solo practicar habilidades de escucha. Se puede enfocar en un tema específico y después del ejercicio en parejas, los participantes pueden compartir con el grupo completo las ideas de su pareja sobre el tema, dando tiempo para que la pareja clarifique. Se puede seleccionar un conflicto y pedir un par de voluntarios para seguir el formato del ejercicio, expresando sus propias opiniones sobre el conflicto (en este caso, no se pone un límite de tiempo).

ESPACIO PERSONAL

(Too Close for Comfort)

Propósito: Explorar la idea que tenemos sobre nuestro espacio personal, el cual puede ser invadido y causar tensiones. También demuestra que el tamaño de este espacio es diferente para cada persona y que cambia dependiendo en la relación con la otra persona – por ejemplo, alguien puede dejar a un extraño acercarse solo un poco, a un amigo un poco más, a un pariente más cerca, y a un amante más cerca aún. Este ejercicio nos da un entendimiento no solo de nuestro espacio personal, sino del espacio de otros.

Tiempo: 20 minutos

Procedimiento

1. Divide a los participantes en dos círculos concéntricos, cada persona con alguien enfrente de él (sí el espacio es limitado usa dos filas). Pide que las personas en el círculo interior se junten de espaldas para estar a una distancia de sus parejas.
2. Luego, las personas del círculo interior empiezan a caminar hacia sus parejas. Cuando lleguen tan cerca como la persona en el círculo exterior desee, esta persona dice “¡Alto!”
3. Cuando todos hayan parado, toma una pausa de unos minutos. Llama la atención del grupo sobre las diferencias de estancia.
4. Pide que regrese el círculo interior a su lugar y pide a estas personas moverse un lugar a la derecha. Esta vez, las personas del círculo exterior se acercan a las del interior. Nuevamente, nota las diferencias de distancia entre las parejas.
5. Pide que un círculo se mueva un espacio a la derecha. Ahora, el círculo interior caminará hacia su nueva pareja, parándose donde se sienta que está el límite del espacio personal de su pareja. Cuando terminen, revise cada pareja rápidamente para averiguar si todos están cómodos.
6. Pide que regrese el círculo interior a su lugar y pide a estas personas moverse un lugar a la derecha. Esta vez, las personas del círculo exterior se acercan a las del interior.

Nota: Se puede continuar con el ejercicio preguntado a los participantes quienes son amigos de tiempo atrás, quienes son extraños, y ver las distintas reacciones de la misma persona frente a diferentes categorías de relaciones.

Procesamiento

- ¿Cómo se sintieron cuando violaron su espacio?
- ¿Cómo se sintieron caminando hacia su pareja?
- ¿Se dieron cuenta cuando pasaron al espacio personal de su pareja?

Nota: Sería interesante hacer este ejercicio al principio de un taller para ver donde se paran y otra vez al final del taller para ver los cambios.

ESTRATEGIA

(Strategy Exercise)

Propósito: Desarrollar habilidades para planear estrategias y campañas no violentas; para aprender como las personas pueden trabajar en conjunto para lograr metas, sin el uso de la violencia.

Tiempo: 1 a 1 ½ horas

Materiales: Papel rotafolio y marcadores para cada grupo

Procedimiento

1. Explica que practicaremos, planearemos, y haremos la estrategia para lograr, sin violencia, juntos una meta que el grupo realmente quiera lograr. Solicita una lluvia de ideas para identificar un problema o meta sobre la cual el grupo quiera trabajar.
2. Elige el tema que genere más interés dentro del grupo. Se puede hacer esto con votos si desean.

Variación:

En lugar de tener todos los grupos trabajando el mismo problema, permite a cada grupo elegir un problema o meta de la lluvia de ideas. Es importante que cada grupo trabaje sobre algo que realmente les interese; si no, el ejercicio no mantendrá su atención.

3. Divide a los participantes en grupos de 5 o 6 personas y reparte los materiales.
4. Cada grupo debería decidir los pasos y la estrategia que éste considere necesaria para lograr la meta. A través de una lluvia de ideas, saca todas las ideas posibles, desde lo más ridículo hasta lo más sencillo. Elijan uno o dos que piensen que podrían funcionar.
5. Después, los grupos deciden el orden de los pasos a tomar y considerar cuando tiempo cada uno tomará.
6. Anoten en una línea de tiempo cada paso en el papel rotafolio.
Por ejemplo: Una campaña para revocar una ley

Inicio	Paso 1 Publicidad	Paso 2 Organización	Paso 3 Cabildeo	Paso 4 Revocación
Ahora	3 meses	6 meses	1 año	18 meses

7. Ahora, cada grupo analizará el proceso que usó para desarrollar su estrategia, cubriendo los siguientes pasos:
 - a) ¿Hubo moderador o secretaria?
 - b) ¿Todos tuvieron la oportunidad de hablar?
 - c) ¿Hubo afirmaciones y evitaron criticar a los miembros?
 - d) ¿Alguien habló demasiado tiempo?
 - e) ¿Mantuvieron su atención en la tarea?
 - f) ¿Hubo interrupciones?
8. Cada grupo nombrará a un miembro para presentar su trabajo.

Nota: Trata de mantener el interés de los participantes en la seriedad de este ejercicio y destaca que puede ser útil para el inicio de un camino hacia algo que realmente pudieran hacer / lograr.

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

Nota: *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

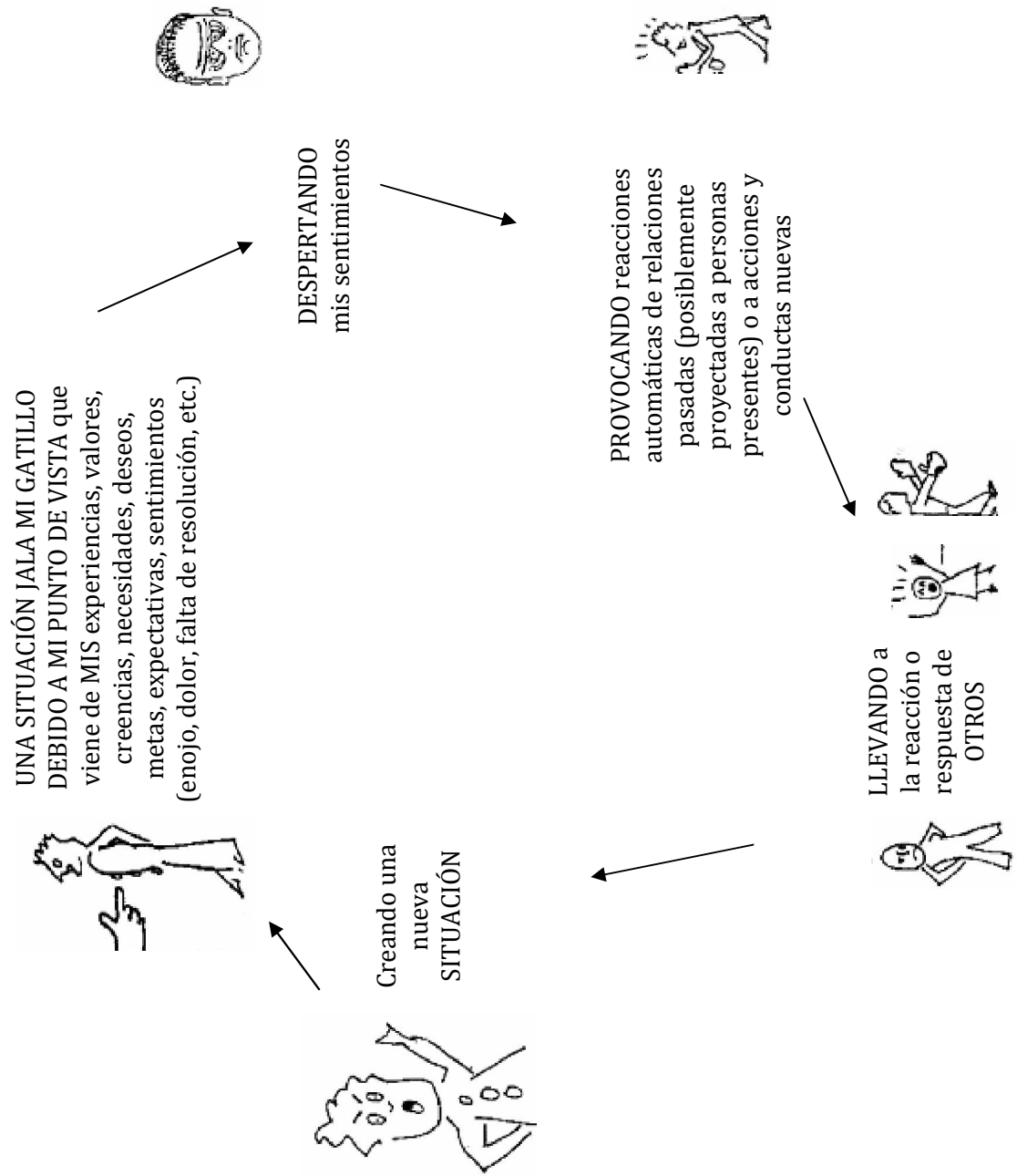
1. Explica que a veces ciertas situaciones “jalan nuestros gatillos”, nos suben o prenden para que perdamos el control. En grupos de tres van a considerar por qué sucede esto.
2. Divide a los participantes en grupos de tres personas. Pide que todos compartan una situación que prende sus gatillos. Dé 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.
7. Regresando a los grupos de tres, pide que practiquen el calmarse. Primero una persona intenta subir o prender a otra, quien intenta a mantener la calma. La tercera persona observa y da retroalimentación. Repiten dos veces, cambiando los papeles. (Una demostración puede ayudar)

Procesamiento

- ¿Alguien descubrió algo que le puede servir en la vida real?

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



LA IMAGEN DE UNA COMUNIDAD MEJOR Y LOS SIGUIENTES PASOS

(Image of a Better Community)

Propósito: Pensar sobre cómo sería una comunidad mejor, desarrollar la comunidad dentro del grupo, pensar sobre los pasos concretos que puedan llevar a tal comunidad, fortalecer la habilidad de tomar tales pasos.

Tiempo: 45 minutos

Materiales: Papel rotafolio; marcadores

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de cinco o seis personas (con un miembro del equipo para cada grupo, de preferencia).
2. Dentro de sus grupos, los participantes pensarán sobre cómo sería una comunidad ideal, como tratarían temas como el trabajo, la comida, la delincuencia, los niños, transporte público. Pídeles hablar sobre esto, y luego que dibujen tal comunidad.
3. Pide a cada grupo compartir con el grupo completo como sería su comunidad. Luego pídeles que se sientan en posiciones cómodas. Pide que se visualicen viviendo en su comunidad ideal.
4. Solicita ideas sobre los pasos necesarios para dejar las vidas y comunidades que tienen ahora para llegar a la comunidad ideal. Estas ideas deberían ser tan concretas como sea posible. Luego: "Se requiere valor y fuerza para tomar estos pasos. ¿Puedes elegir uno o dos que realmente podrías tomar para ayudar a llegar a esta comunidad ideal? Imagínate tomando estos pasos. Haz un contrato contigo mismo: realmente tomarás estos pasos. Marca un límite de tiempo para lograr cada paso, hazlo, y luego pasa al siguiente."

MENSAJES YO – La Fórmula

(*"I" Messages - The Formula*)

Propósito: Para buscar la resolución a un problema o expresarse sin atacar a la otra persona. Se enfoca en la conducta y los sentimientos que estas conductas provocan.

Cuando ____ Lo que sucede, debe ser una acción y no una interpretación

Siento ____ Una emoción, no una creencia

Porque ____ Los sentimientos salen de TI y la persona que eres debido a las experiencias que has tenido; explica la base del sentimiento en lugar de echar la culpa sobre ti u otra persona

Y quisiera que sucediera ____
Como los dos pueden tomar en cuenta las necesidades de ambos, y tratar de lograr una solución aceptable para todos

No se debe de usar la formula exacta, o de memoria, cada vez que hablas con alguien sobre algo que te molesta. Es para ser usado antes de hablar. Estás preguntándote a ti mismo:

- ¿Cuáles son las emociones que esta conducta me incita? Generalmente, la ira cubre otra emoción, porque se puede dirigir la ira hacia alguien, mientras el miedo o la frustración te deja con tus propias emociones.
- ¿De qué imagen de mí mismo salen estas emociones?
- ¿Cuál fue la conducta específica que prendió estas emociones?
- ¿Quiero resolver este conflicto / situación en lugar de atacar?
- ¿Cuál puede ser una petición o sugerencia razonable para resolver esta situación?

MENSAJES YO – Versión I

(“I” Messages - Version I)

(Desarrollado por Reclusos en la Prisión de Sing-Sing)

Propósito: Demostrar que a usar “Mensajes Yo” para expresar las emociones puede transformar una situación o conflicto incitando empatía en la otra persona.

Tiempo: 30 a 40 minutos

Materiales: Papel rotafolio y marcadores

Procedimiento

1. Clarifica el significado de la palabra “emociones”.

No necesariamente expresamos nuestros sentimientos en términos de emociones; el poner límites a nuestras emociones es igual que limitar la comunicación y todo el propósito de los “Mensajes Yo” es abrir la comunicación. Escribe las tres categorías a continuación sobre papel rotafolio y solicita una lluvia de ideas sobre ellas:

<i>Emociones</i>	<i>Estados de Ánimo</i>	<i>Comparaciones</i>
Siento / Me siento...	Siento / Me siento...	Me siento...
enojo	excluido	como un volcán explotando
herido	una falta de respeto	como una mierda
triste	solo	como un paria

Aunque no alentamos el uso de groserías, tenemos que reconocer que alguien que necesita encontrar sus emociones necesita saber que todas sus palabras son aceptables.

Nota: A veces, los sentimientos expresados como estados de ánimo pueden ser “mensajes tu” escondidos. Por ejemplo, “Siento una falta de respeto”, puede implicar, “tu no me respetas”. Será importante mencionar esto en el diálogo: el proceso personal que la persona que habla usa para encontrar sus emociones honestas y el enfoque de la culpa hacia la conducta que causó el malestar en lugar de culpar a la persona quien la hace es clave para hacer los Mensajes Yo, realmente Mensajes Yo. (Permite los participantes jugar un poco con comparaciones imaginativas)

2. Como introducción opcional a Mensajes Yo: el ejercicio de Empujones (p. E-26)
3. Presentando la “fórmula” para los Mensajes Yo y su práctica.

a) Pide al grupo que ofrezca ejemplos de las cosas que les enojan, irritan, o molestan (por ejemplo, ser interrumpido, que hablen a tus espaldas, que tomen prestado sin pedir permiso, etc.). Toma seis o siete de estos (o más si deseas) y escríbelos sobre papel rotafolio.

b) Escribe la fórmula en papel rotafolio y colócalo en la pared. Si el equipo decide poner a los participantes en grupos para practicar los Mensajes Yo, reparte copias de la fórmula.

Explica que no es necesario usar las palabras de la fórmula exactamente como aparecen. La fórmula es una manera de llevarnos por el proceso personal para “organizar” nuestros verdaderos sentimientos y que queremos que suceda para sentirnos mejor.

c) Explica que los “Mensajes Yo” son una manera de evitar conflictos o situaciones para que la comunicación, y no la confrontación, puede entrar. Los “Mensajes Yo” se basan en los guías del Poder que Transforma. (Antes de presentar Mensajes Yo, revisa las Guías #1, 2, 3, 4, 5, 6 del Poder que Transforma y para entender cómo se aplica a los Mensajes Yo)

1. Los “Mensajes Yo” culpan a la conducta, y no al individuo (no “Cuando me interrumpes”, sino “Cuando soy interrumpido”). ¿Te molesta solo cuando te interrumpe José, y no cuando lo hace Juan? Demasiadas veces nos enfocamos en culpar a alguien cuando tratamos de resolver una situación en lugar de tratar la conducta. Cuando los individuos se sienten culpables, tienden a atacar o a ponerse a la defensiva.
2. Los “Mensajes Yo” requieren de la persona que habla se enfoque sobre sus sentimientos y reacciones, y de “hablar del corazón”. ¿Qué tan seguido los padres que están esperando la llegada de sus hijos en la noche, convierten su miedo y preocupación en furia cuando llegan sus hijos? Los hijos escuchan furia y ataque y responden con lo mismo, terminando con la comunicación.

d) Ofrece un ejemplo de un Mensaje Yo, quizás usando una situación entre padres e hijos: El adolescente llega a casa a las 3 de la mañana. El padre ha estado esperándolo todo la noche, pensando que hubo un accidente, o algo peor le haya sucedido a su hijo. Cuando el adolescente llega, el padre le recibe gritando, “¿Dónde has estado?! {lo empuja} ¡He estado esperándote toda la noche! {lo empuja} ¡Ya me cansé! ¡No sales de aquí por un mes! {lo empuja}”. El adolescente responde, “¡No te importo nada! {también empuja} ¡Te odio y no quiero vivir aquí!”, luego se sube a su habitación, azotando la puerta.

¿Cómo podría el padre expresar su preocupación con Mensajes Yo, quizás abriendo la puerta a un diálogo que pudiera resolver la situación (la cual es lo que realmente quieres que pare), en lugar de aumentar los sentimientos dolorosos?

Cuando no sé dónde estás y ya pasó la hora en la que te esperaba

Siento miedo y preocupación

Porque hay demasiadas cosas que te pueden suceder

O

Porque te quiero y no puedo quitarme la necesidad y deseo de protegerte

Y quisiera que los dos de nosotros nos sentamos mañana para tratar de llegar a un acuerdo para que tú puedas tener algo de libertad y yo pueda estar seguro que estás bien.

e) El grupo practica los Mensajes Yo con la lista de cosas que les molesta.

f) Pídele al grupo que revise las Guías del PT #1, 2, 3, 4, 5, 6 y explica como cada uno puede ayudar para tener un motivo constructivo en la preparación de Mensajes Yo para tratar un conflicto.

g) Destaca que no son las palabras, sino la preparación que hacemos internamente para asegurarnos que hemos encontrado nuestros verdaderos sentimientos, y para asegurarnos que estamos tratando de curar la situación y no de echar culpa, o la venganza.

MENSAJES YO – Versión II

(“I” Messages - Version II)

- Propósito:** Demostrar que al usar “Mensajes Yo” para expresar los sentimientos que rodean un problema puede ser una manera de transformar una situación conflictiva.
- Tiempo:** 30 a 40 minutos
- Materiales:** Papel Rotafolio y marcadores, una copia de la hoja “¿Cómo te Sientes?”

Procedimiento

1. Realiza una lluvia de ideas de emociones.
2. Reparte la hoja de “¿Cómo te Sientes?”
3. Escribe las tres partes de la fórmula de los “Mensajes Yo” en la pared.

Cuando	(la conducta de la otra persona)
Yo siento	(emoción)
Porque	(el efecto que tiene la conducta de la otra persona en ti)
4. Revisa la siguiente situación de conflicto y ofrece diferentes tipos de mensajes:

Situación: Adolescente que deja tirada su ropa

Mensaje Yo: “Cuando veo la ropa tirada, me siento enojado, porque necesito recoger todo antes de que lleguen los invitados.”

Mensaje Tu: “No te importo nada o no serías tan cochino.”

Mensaje Tu, disfrazado: “Cuando dejas tu ropa tirada, siento que no te importo, porque eres muy cochino”.
5. Solicita una situación conflictiva de los participantes y un ejemplo de un Mensaje Yo (ver ejemplos en las siguientes páginas).
6. Pide voluntarios para actuar escenas para mostrar los Mensajes Yo. Funciona bien empezar la actuación con enojo y Mensajes Tu, y repetirla con el Mensaje Yo para demostrar los distintos resultados de cuando se expresan los sentimientos. Haz referencia a las tres partes de los Mensajes Yo y los sentimientos (escritos en papel rotafolio como necesario).
7. Destaca que es más fácil resolver un conflicto si pones el enfoque en tus propias emociones sin tratar de controlar a la otra persona. Cuando la otra persona siente empatía por ti, se puede transformar el conflicto.
8. Procesa el ejercicio. Menciona que habrá una oportunidad para practicar el uso de Mensajes Yo con los sociodramas.

MENSAJES YO – Versión III EN PAREJAS

(“I” Messages - Version III: In Pairs)

Propósito: Practicar formando y usando “Mensajes Yo”

Tiempo: 20 minutos

Materiales: La fórmula de los “Mensajes Yo” pegada sobre la pared; copias de la hoja “¿Cómo te Sientes?”; escenas escritas sobre papelitos (una para cada pareja) o una hoja para todos; papel y plumas

Procedimiento

1. Explica que la comunicación consiste en enviar y recibir mensajes. Mensajes que involucran emociones pueden ser enviados con “Mensajes Yo”, o “Mensajes Tu” / juicios.
2. “Mensajes Tu” – que juzgan:
 - a) hacer sentir mal a la persona
 - b) dice que está mal con ellos
 - c) detiene la conversación

Por ejemplo:

Solo piensas en ti mismo y tus amigos.
Deberías ser más amable conmigo.
Siempre me estás molestando.

3. Los “Mensajes Yo” normalmente empiezan con “Yo” y dan información sobre mí, mis emociones, y mis necesidades en una manera que demuestra respeto para otros. Explica la fórmula brevemente.

Por ejemplo:

- Yo me siento frustrado cuando está ocupado el teléfono porque no puedo hacer llamadas.
- Yo aprecio cuando me hablan para decirme que llegarán tarde, porque así no me preocupo.
- Yo me molesté cuando no regresaste mi llamada, porque necesitaba tu ayuda.

4. Divide al grupo en parejas. Reparte la hoja “¿Cómo te Sientes?”, papel y plumas, y una escena (o la hoja completa) para hacer de las siguientes:
 - a) Da a cada pareja una escena y pide que *la pareja* desarrolle y escriba un Mensaje Yo (usando una emoción de la hoja) que podría ser apropiada para la situación descrita.
 - b) Da a cada pareja una escena y pide que *cada persona* escriba un Mensaje Yo y luego la lea a su pareja, quien puede dar consejos sobre si el Mensaje *bajaría* la tensión o no.
 - c) Reparte la lista de escenas y pide que cada persona elija una y siga como en inciso b)
5. Cuando todos estén listos, en turno, pide a cada pareja que lea la escena y el Mensaje Yo que usaría en tal situación.

Escenas Sugeridas para Mensajes Yo

("I" Messages - Scenarios)

Juego A

Copia esta hoja y córtala en tiras

- A1. Estás sentado en un restaurante. La persona sentada en la mesa de al lado está fumando y el humo te está llegando a ti y a tu comida.
- A2. Estás viendo un programa en la televisión y alguien de la familia viene y cambia el canal.
- A3. Tu mejor amigo no llega a una reunión contigo. Tu amigo siempre llega tarde.
- A4. Tu hijo toma tu coche sin permiso y lo regresa sucio y sin gasolina.
- A5. Tu mejor amigo te ha prometido llevarte de compras, pero siempre pospone la salida.
- A6. En una familia donde los dos trabajan, tu pareja nunca contribuye a la limpieza de la casa.
- A7. Tú traes la mayor parte del dinero a la casa y tu pareja es muy libre gastando dinero.
- A8. Un amigo siempre te cuenta de sus problemas personales; escuchas más de lo que quieres.
- A9. Tu empleado siempre llega tarde para trabajar; su desempeño está sufriendo.
- A10. Estás en la fila para la caja rápida de 10 artículos o menos en el supermercado; la persona delante tiene su carrito lleno, con muchos más que 10 artículos.

Escenas Sugeridas para Mensajes Yo

("I" Messages - Scenarios)

Juego B

Copia esta hoja y córtala en tiras

- B1. Una persona te pide cigarros constantemente, pero nunca tiene cuando tú necesitas.
- B2. Un miembro de tu equipo de basquetbol no suelta la pelota y piensa que es la estrella.
- B3. En un comedor con lugares asignados, la persona a tu lado es muy cochina, y tira comida sobre la mesa y sobre ti.
- B4. Estás hablando con tu novia un día de visita. Alguien te dijo que ella está coqueteando con otros internos – ella lo admite.
- B5. En el trabajo, otro interno se queda jugando y tú siempre tienes que hacer su trabajo.
- B6. Estás viendo televisión y alguien entra y cambia el canal.
- B7. Estás lavando el piso y alguien con las botas llenas de lodo pasa sobre la parte que acabas de limpiar.
- B8. Uno de tus compañeros de celda es muy cochino.
- B9. Alguien de tu estancia toma prestada tu ropa constantemente y la regresa sucia.
- B10. La misma persona siempre se mete en la fila para comer en frente de ti.

PELEAS EN FILA

(Hassle Lines)

Propósito: Este ejercicio ofrece una manera de ver muchas soluciones para un solo problema al mismo tiempo y de estudiar las que pueden funcionar y las que fracasarían. También, el ejercicio es divertido y puede ser usado para levantar la energía del grupo. Nos permite ver lenguaje corporal y su efecto. Peleas en Fila es una buena introducción para sociodramas, porque a veces los participantes se sienten más cómodos actuando en grupos, especialmente cuando los demás están haciendo lo mismo. También da práctica en pensar bajo presión, sin miedo.

Tiempo: Variable. Calcula aproximadamente 10 minutos por cada escena (2-3 minutos para actuar, otros 2-3 minutos para cambiar papeles en la misma escena, 4-6 minutos para el procesamiento)

Procedimiento

1. Explica el propósito del ejercicio.
2. Divide al grupo por la mitad, formando dos filas una enfrente de la otra. Explica que cada fila tomará un papel diferente. Explica claramente cuáles serán las señales para empezar y terminar cada escena. Describe que significa la seña “congelados” (los participantes se quedan en sus posturas como si estuvieran congelados). “Cuando diga ‘congelados’, mantengan sus posiciones, y cuando digo ‘ya’, simplemente dejan de actuar.”
3. Presenta cada escena dos veces (ver ejemplos de escenas en la siguiente página). Pregunta si todos entienden y si hay alguna duda, pero ten cuidado de no explicar demasiado, dejando ambigüedades como lo son en la vida real.
4. Empieza la escena. Como facilitador, monitorea la acción cuidadosamente buscando conducta significativa o posible peligro (furia actuada que se convierte en realidad, etc.).
5. Termina la escena cuando surja algo peligroso, cuando sale un punto importante, o cuando se disminuye la acción. Si en el transcurso de la acción, una, o más, parejas muestran lenguaje corporal significativo para ilustrar un punto, congela la escena, y usa las posturas para explorar la relación entre lenguaje corporal y la situación que lo producía. Si surge una situación peligrosa, congela la acción y procesa con los actores.
6. Si el nivel de interés y energía es suficiente, cambia los papeles y actúa la escena nuevamente, con los participantes de la Fila 1 tomando el papel que los de la Fila 2 actuaron primero, y viceversa.
7. Después de cada escena, procesa el ejercicio. Empieza solicitando las emociones de los participantes – una o dos palabras de los que quieran compartir: “¿Quieren expresar como se sintieron con esto?” Luego, unas preguntas para invitar a la reflexión. Se debe hacer esto rápidamente; no intentes sacar demasiado. Algunas preguntas pueden ser:
 - ¿Cómo se sintieron en los papeles?
 - ¿Qué sucedió en la escena?
 - ¿Alguien encontró una solución nueva o buena?
 - ¿Quién tuvo éxito? ¿Por qué?
 - ¿Cuál era tu plan de acción?

Nota: La técnica de “congelar” es muy útil para conservar el lenguaje corporal por suficiente tiempo para observarlo para el diálogo. También puede ser usado para detener la intensificación de una situación que podría llegar a ser peligrosa. Si el “congelamiento” es para ilustrar lenguaje corporal, no es necesario que todos se queden congelados; solo las parejas cuyo lenguaje corporal es ilustrativo. Si el “congelamiento” es para prevenir un problema, saca los actores de sus papeles rápidamente antes de proceder.

Escenas Sugeridas para Peleas en Filas

- I. Quieres mucho a tu perro, sin embargo tiene el mal hábito de hacer sus necesidades en la puerta del vecino de enfrente. El vecino decide enseñarle una lección al perro y le pega con un palo. Ves esto y corres para defender al perro. Tienes que intentar detener la paliza sin violencia. Los de la Fila 1 están golpeando al perro. Los de la Fila 2 están tratando de detenerlo.
- II. Una amiga / un familiar viene a visitarte, y trae a su hijo de 2 años. Cuando el niño se pone inquieto, y empieza a chillar. Su madre se enoja y le pega fuerte al niño.
- III. Estás trabajando en la cafetería. Te toca servir el espagueti con otro interno. El otro interno, por accidente, tira la olla y el espagueti se cae. Él se desaparece. De repente viene el cocinero y te ve parado sobre el espagueti. Se enoja y estás en problemas. Tienes que intentar resolver la situación hablando. Los de la Fila 1 serán el cocinero. Los de la Fila 2 serán el interno parado sobre el espagueti.
- IV. Enfrentamiento entre custodio e interno sobre la falta de consistencia al aplicar “las reglas”.
- V. Te acusan de copiar en un examen. No lo hiciste y sabes que reprobarás el curso si no pasas este examen. Tienes que convencer al maestro que no copiaste. Fila 1 será el estudiante acusado de copiar. Fila 2 será el maestro.
- VI. Otro inquilino en tu casa está ocupando todas las maquinas de lavar que funcionan. Solo tienes poco tiempo para preparar la ropa que necesitan tus hijos para mañana.
- VII. Has estado trabajando por semanas tejiendo un suéter que meterás en una exposición de artesanía. La noche antes de la entrega, tu hija lo agarra y tira cátsup sobre él.
- VIII. Estás viendo tu programa favorito por televisión. Llega otro interno y cambia el canal, sin pedirte permiso. Tienes que intentar que regrese a tu programa sin violencia. Los de la Fila 1 están viendo el programa. Los de la Fila 2 cambian el canal.
- IX. Llevas a tu hijo a su entrenamiento de hockey. Parece que el entrenador está ayudando a todos los demás niños, menos al tuyo. No te sientes bien con esto.
- X. El árbitro en un partido en la explanada llama la atención a una jugada. Tú, como miembro del equipo, te molestas. ¿Qué sucede? Fila 1 será el jugador. Fila 2 será el árbitro.

PERDIDOS EN EL MAR

(Lost at Sea)

- Propósito:** Demostrar que frecuentemente los recursos del grupo son superiores a los de cualquier individuo. Introducir el proceso de consenso como una manera de tomar decisiones en grupo.
- Tiempo:** Una hora
- Materiales:** Lista de “Lineamientos del Consenso”; pluma y copia de la hoja “Tarea y Tabulación” para cada participante; una copia de la hoja “Solución del Experto” para cada grupo

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de 4 a 6 personas y distribuye los materiales.
2. Lee lo siguiente: “La hoja que acaban de recibir contiene las instrucciones para la tarea que deben resolver. (Lee la tarea) Debes poner en orden de importancia los artículos de sobrevivencia del 1 a 15. Escribe el número de importancia en la columna “Mío”. Tendrán 5 minutos para hacer esto, trabajando solos, y en silencio.”
3. Después de 5-10 minutos, diles que ahora van a platicar sus resultados con el grupo y llegar a un acuerdo sobre cada artículo que represente el consenso del grupo. Cada persona marcará el número de importancia acordado por el grupo en la columna “Grupo”.

El grupo debe intentar usar algunos de los elementos de los “Lineamientos del Consenso” para llegar a su decisión.

Lineamientos del Consenso

- a) Estar dispuesto a cambiar tu opinión, si los demás miembros del grupo tienen razones lógicas para hacer una elección diferente
 - b) Ver si puedes apoyar a soluciones con las cuales puedes estar de acuerdo, sino en su totalidad, en parte
 - c) Evitar la votación por mayoría, promedios, o intercambios para lograr la decisión del grupo
4. Cuando todos los grupos hayan terminado, la hoja de cada persona debería tener las columnas de “Mío” y “Grupo” llenadas. Reparte una copia de la hoja “Solución del Experto” a cada grupo y pide que cada persona anote las respuestas en la columna titulada “Experto”.
 5. “Llena la columna “Mi Diferencia” restando los resultados de la columna “Mío” y “Experto”, y haz lo mismo para los del “Grupo”. Suma las dos columnas mostrando las diferencias. Una diferencia baja está más cerca del resultado del experto. Un miembro del grupo sacará el promedio del grupo con los resultados de la columna “Mi Diferencia” o la de “Diferencia de Grupo”.
 6. Anota los resultados de los grupos en papel rotafolio con el siguiente gráfico:

Grupo	Promedio “Mi Diferencia”	“Diferencia del Grupo”
-------	--------------------------	------------------------

Procesamiento

- ¿Cuántos tuvieron un resultado individual más alto que el del grupo?
- ¿Cómo sintieron que tomaron decisiones por consenso?
- ¿Qué sucedió en el grupo? ¿Alguien tuvo más influencia? ¿Menos?
- ¿Qué sucedió en el diálogo del grupo? ¿Cómo tomaron decisiones?

Tarea y Tabulación

Tu y algunos amigos están desamparados en un yate en las aguas del Pacífico. El bote se está hundiendo rápidamente. Un incendio ha destruido el yate y la mayoría de su contenido. No sabes exactamente donde están y no tienes equipo de navegación para averiguarlo. Tu mejor estimación es que están a unos 1,000 kms al suroeste de la punta de tierra más cercana. Abajo hay una lista de 15 artículos que no tuvieron daño. También tienen una lancha salvavidas suficiente grande para cargar a todos los artículos más tú y tus amigos. Entre los bolsillos de todos, tienen una cajetilla de cigarros, varias cajas de fósforos, y cinco billetes de 20 pesos. Pon los 15 artículos abajo en orden de importancia para tu sobrevivencia. Escribe el número uno en la columna “Mío” para el artículo más importante.

	Mío	Grupo	Experto	Mi Dif.	Dif. de Grupo
a. Sextante	_____	_____	_____	_____	_____
b. Espejo pequeño	_____	_____	_____	_____	_____
c. 15 litros de agua potable	_____	_____	_____	_____	_____
d. 1 mosquitero	_____	_____	_____	_____	_____
e. 1 caja de despensa	_____	_____	_____	_____	_____
f. Mapas del Océano Pacífico	_____	_____	_____	_____	_____
g. Cojín flotable	_____	_____	_____	_____	_____
h. 5 lts. de gasolina/agua mezcla	_____	_____	_____	_____	_____
i. Pequeño radio transistor	_____	_____	_____	_____	_____
j. Repelente de tiburones	_____	_____	_____	_____	_____
k. 4 m2 de lona	_____	_____	_____	_____	_____
l. ½ botella de ron 160°	_____	_____	_____	_____	_____
m. 3 metros de cuerda de nylon	_____	_____	_____	_____	_____
n. 2 cajas de barras de chocolates	_____	_____	_____	_____	_____
o. Equipo para pescar	_____	_____	_____	_____	_____
Totales	_____	_____	_____	_____	_____

Tarea y Tabulación

Tu y algunos amigos están desamparados en un yate en las aguas del Pacífico. El bote se está hundiendo rápidamente. Un incendio ha destruido el yate y la mayoría de su contenido. No sabes exactamente donde están y no tienes equipo de navegación para averiguarlo. Tu mejor estimación es que están a unos 1,000 kms al suroeste de la punta de tierra más cercana. Abajo hay una lista de 15 artículos que no tuvieron daño. También tienen una lancha salvavidas suficiente grande para cargar a todos los artículos más tú y tus amigos. Entre los bolsillos de todos, tienen una cajetilla de cigarros, varias cajas de fósforos, y cinco billetes de 20 pesos. Pon los 15 artículos abajo en orden de importancia para tu sobrevivencia. Escribe el número uno en la columna “Mío” para el artículo más importante.

	Mío	Grupo	Experto	Mi Dif.	Dif. de Grupo
a. Sextante	_____	_____	_____	_____	_____
b. Espejo pequeño	_____	_____	_____	_____	_____
c. 15 litros de agua potable	_____	_____	_____	_____	_____
d. 1 mosquitero	_____	_____	_____	_____	_____
e. 1 caja de despensa	_____	_____	_____	_____	_____
f. Mapas del Océano Pacífico	_____	_____	_____	_____	_____
g. Cojín flotable	_____	_____	_____	_____	_____
h. 5 lts. de gasolina/agua mezcla	_____	_____	_____	_____	_____
i. Pequeño radio transistor	_____	_____	_____	_____	_____
j. Repelente de tiburones	_____	_____	_____	_____	_____
k. 4 m2 de lona	_____	_____	_____	_____	_____
l. ½ botella de ron 160°	_____	_____	_____	_____	_____
m. 3 metros de cuerda de nylon	_____	_____	_____	_____	_____
n. 2 cajas de barras de chocolates	_____	_____	_____	_____	_____
o. Equipo para pescar	_____	_____	_____	_____	_____
Totales	_____	_____	_____	_____	_____

Solución del Experto

Orden

- 15 a. Sextante: sin mesas y un cronometro, relativamente inútil
- 1 b. Espejo pequeño: vital para señalar un rescate
- 3 c. 15 litros de agua potable: necesario para reponer perdida de agua por transpirar
- 14 d. Mosquitero: No hay mosquitos en el océano
- 4 e. 1 caja de despensa: alimento básico
- 13 f. Mapas del Océano Pacífico: no tienen valor sin equipo de navegación – realmente no importa dónde estás tú, lo que importa es donde están los rescatadores
- 9 g. Cojín flotable: Si alguien cae al agua, puede funcionar como salvavidas
- 2 h. 5 litros de gasolina/agua mezcla: vital para señalar – la mezcla flotará sobre el agua y se puede encender con un billete de 20 pesos y un fósforo
- 12 i. Pequeño radio transistor: de poco valor si no hay un transmisor
- 10 j. Repelente de tiburón: no es 100% efectivo
- 5 k. 4 m² de lona: para recoger agua de lluvia, usar como protección
- 11 l. ½ botella de ron 160°: contiene 80% alcohol – suficiente para usar como antiséptico para heridas; de poco otro valor, causará deshidratación si es ingerido
- 8 m. 3 metros de cuerda de nylon: puede ser usado para atar el equipo para prevenir que se caiga al agua
- 6 n. 2 cajas de barras de chocolate: alimento de reserva
- 7 o. Equipo para pescar: menos importante que el chocolate porque “un pájaro en la mano vale 2 en el aire”. No hay garantía de que pescarás algo

Solución del Experto

Orden

- 15 a. Sextante: sin mesas y un cronometro, relativamente inútil
- 1 b. Espejo pequeño: vital para señalar un rescate
- 3 c. 15 litros de agua potable: necesario para reponer perdida de agua por transpirar
- 14 d. Mosquitero: No hay mosquitos en el océano
- 4 e. 1 caja de despensa: alimento básico
- 13 f. Mapas del Océano Pacífico: no tienen valor sin equipo de navegación – realmente no importa dónde estás tú, lo que importa es donde están los rescatadores
- 9 g. Cojín flotable: Si alguien cae al agua, puede funcionar como salvavidas
- 2 h. 5 litros de gasolina/agua mezcla: vital para señalar – la mezcla flotará sobre el agua y se puede encender con un billete de 20 pesos y un fósforo
- 12 i. Pequeño radio transistor: de poco valor si no hay un transmisor
- 10 j. Repelente de tiburón: no es 100% efectivo
- 5 k. 4 m² de lona: para recoger agua de lluvia, usar como protección
- 11 l. ½ botella de ron 160°: contiene 80% alcohol – suficiente para usar como antiséptico para heridas; de poco otro valor, causará deshidratación si es ingerido
- 8 m. 3 metros de cuerda de nylon: puede ser usado para atar el equipo para prevenir que se caiga al agua
- 6 n. 2 cajas de barras de chocolate: alimento de reserva
- 7 o. Equipo para pescar: menos importante que el chocolate porque “un pájaro en la mano vale 2 en el aire”. No hay garantía de que pescarás algo

PODER 1, 2, 3, 4

(Power 1-2-3-4)

Propósito: Ayudar a estar conscientes de los sentimientos y el comportamiento que expresamos cuando nuestro poder aumenta o disminuye – para aprender sobre los aspectos del poder.

Tiempo: 40 minutos

Materiales: Un juego de 4 papelitos doblados, numerados, 1, 2, 3, 4 para cada grupo de 4 personas.

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de cuatro personas. Debe ser exacto. Las personas que sobren serán observadores.
2. Distribuye un juego de papelitos a cada grupo, con la instrucción que no deben de escoger ni abrir los papelitos hasta que el facilitador lo indique.
3. *Explica:* Cada grupo, acaba de recibir 1,000,000 pesos y tendrán que decidir qué hacer con el dinero.
4. “El poder de decisión no será igual. Algunos tendrán 1 voto, algunos 2 votos, algunos 3 votos, y algunos 4 votos – dependiendo del número de votos que tenga el papelito.
5. Se requiere un total de 6 votos, mínimo, para tomar la decisión de qué hacer con el 1,000,000 de pesos. Ningún individuo tendrá el poder de hacer esto solo.
6. Será necesario que cada uno forme alianzas para lograr los 6 votos para la decisión.”
7. Solicita preguntas o aclaraciones. Cada persona escoge un papelito.
8. “Abran sus papelitos cuando les diga. No es necesario compartir el número con nadie.”
9. Cuando todos los grupos hayan tomado sus decisiones, coloca papel rotafolio y empieza el procesamiento. Solicita emociones primero, luego los resultados de los grupos.
 - a) Una lluvia de ideas sobre las emociones y conductas que los participantes asocian entre sí. Anótalas, solicitando primero las de las personas con los números 3 y 4 (los de más poder), y luego lo mismo para las personas con los números 1 y 2 (los de menos poder).
 - b) Busca las reacciones iniciales al abrir los papelitos y compáralas con las de más adelante en el ejercicio. Platica de las implicaciones de las dos listas, las percepciones que la experiencia ha revelado; por ejemplo, que el poder es un estado mental; que el poder es más que un número asignado – incluye persuasión, conciencia, responsabilidades.
 - c) Busca maneras de relacionar el ejercicio con la vida real: En la vida real hay muchos con los números 1 y 2. Los 3 y 4 tienden a juntarse; pero si realmente quieren, los 1 y 2 los pueden parar.

Procesamiento

- ¿Qué decidió cada equipo? *Evita gastar mucho tiempo en esto*
- ¿Cómo se sintieron cuando vieron sus papelitos?
- A quien les tocaron los 3 y 4, ¿cómo se sintieron y como actuaron?
- A quien les tocaron los 1 y 2, ¿cómo se sintieron y como actuaron?
- ¿Alguien cambió como se sintió durante el ejercicio?
- ¿Qué tiene que ver todo esto con Alternativas a la Violencia?

Nota: Este ejercicio puede dejar sentimientos muy negativos. El equipo tiene la responsabilidad de no dejar a los participantes con enojo. Puede ser útil notar durante el procesamiento que esto era un juego y cuando jugamos nos damos permiso de actuar en maneras que por lo general no hacemos en la vida real. También puede ser constructivo mencionar que tan fácil es enojarse cuando se trata de poder.

EL PODER QUE TRANSFORMA – CÍRCULO

(Transforming Power - Mandala)

Propósito: Ayudar considerar el lugar del Poder que Transforma en nuestras vidas.

Tiempo: 20 minutos, aproximadamente

Materiales: Un Círculo del Poder que Transforma (ver instrucciones en la siguiente página)

Procedimiento

1. Si ya se cubrieron las Guías del Poder que Transforma, da un recordatorio breve del PT:
 - a) potencial para cambiar situaciones y reducir la violencia
 - b) podemos elegir estar abiertos a la posibilidad de actuar de manera diferenteSi todavía no se han presentado las Guías, esta introducción breve es apropiada.
2. Coloca la pieza central del Círculo en el piso al centro del círculo de los participantes.
3. Los participantes colocan las demás piezas alrededor, leyendo cada una al colocarla.
4. Pide a los participantes considerar cuál es técnica que más probablemente usarían, o con cuál están más cómodos.
5. Pide a los participantes que se paren cerca de esa guía. Está bien si varias personas eligen la misma. Es más fácil ver las guías si las sostienen, que dejarlas en el piso.
6. Dependiendo del tamaño del grupo, y el tiempo, por turnos, los participantes dicen su nombre y que eligieron. Se puede preguntar a los demás participantes si tal persona muestra la conducta que ha elegido. Ninguna opinión es incorrecta, pero las percepciones internas y externas pueden variar. Esto puede ser complicado en un grupo grande.
7. Los participantes regresan a sus sillas y consideran cuál de las guías sería la más difícil. Sentados, en turno, cada persona comparte su elección.

Procesamiento

- ¿El ejercicio fue fácil o difícil?
- ¿Tuvieron algo en común con otros?
- ¿Podrían compartir algunas diferencias interesantes, u observaciones?

Nota: Clarifica que cualquier de estas conductas llevadas al extremo puede tener efectos muy negativos.

INSTRUCCIONES SOBRE CÓMO PREPARAR EL CÍRCULO

(Directions for Making a Mandala)

1. Cuando sea posible, usa hojas de cartulina de colores brillantes.
2. Corta un círculo de aproximadamente 15 a 20 cm (6 a 8 pulgadas) en diámetro, escribe las palabras “Poder que Transforma” en medio de él.
3. Corta 12 arcos de diferentes colores. Escribe una o dos palabras claves sobre cada pieza.

El círculo interior se refiere más al ser mismo:

- respétate a ti mismo
- sé paciente
- mantén la calma
- se valiente
- piensa antes de reaccionar

El círculo exterior se refiere más a interacciones con otros:

- afirma a otros
- haz preguntas
- usa la sorpresa
- intenta el humor
- busca la reconciliación
- acepta a otros como son
- toma riesgos

4. Abajo hay unos ejemplos de Círculos que se pueden construir.



Nota: Puede ser útil preparar un patrón con papel más fácil de cortar que la cartulina. No es necesario usar esta forma. Se pueden usar piezas coloridas en las formas que se desee. Forra las piezas.

EL PODER QUE TRANSFORMA – PUENTE

(Transforming Power Bridge)

- Propósito:** Pensar conscientemente sobre un aspecto del Círculo del Poder que Transforma, y luego asociar una palabra que refleje los sentimientos o entendimiento del PT con una o más de las piezas. Esto indicará como los participantes han personalizado el concepto del PT.
- Tiempo:** 20 a 30 minutos
- Materiales:** El Círculo del Poder que Transforma; marcadores y papel para cada participante

Procedimiento

1. Coloca el Círculo del Poder que Transforma en medio del círculo, separando las piezas con una distancia de aproximadamente 30cm.
2. Reparte los materiales.
3. Explica el propósito del ejercicio.
4. Pide a los participantes tomarse de 5 a 10 minutos para reflexionar y elegir una palabra que demuestre su entendimiento del Poder que Transforma. (Música meditativa puede ayudar aquí)
5. Después de este periodo de reflexión, da 5 minutos al grupo, máximo, para escribir su palabra sobre el papel en letra grande. Explica que se pueden agregar dibujos si lo desean.
6. Luego, en turno, cada participante coloca su palabra entre las piezas del Círculo – cerca de una palabra relacionada, o formando un puente hacia el núcleo del Círculo.
7. Después, pide aportaciones de por qué escogieron sus palabras (pon un límite de 1 o 2 minutos para cada persona), y como están relacionadas con el Círculo.

Nota: Este símbolo en particular es una manera que los participantes han encontrado útil para entender el Poder que Transforma. Se puede trabajar en grupos para desarrollar sus propios símbolos basados en las Guías del Poder que Transforma, expresando los aspectos más importantes para el grupo.

¿QUÉ ES EL AMOR?

(What is Love?)

- Propósito:** Ampliar nuestra definición del amor.
- Tiempo:** 40 minutos
- Materiales:** Papelitos y plumas para cada participante

Procedimiento

1. Reparte papelitos y plumas a los participantes. Pide que escriban una sola pregunta sobre el amor, la que más quieran que sea respondida. No se deben firmar los papelitos. Evita las preguntas, “¿Qué es el amor?” y “¿Cómo se puede saber cuando alguien está enamorado?”. Si no evitamos estas preguntas, ocurrirán frecuentemente y limitarán la variedad de las preguntas. Por su naturaleza las dos preguntas surgirán durante la plática. Estas preguntas serán compartidas con el grupo.
2. Cuando terminen de escribir sus preguntas. Pide que doblen sus papelitos a la mitad y recógelos. Tíralos en medio del círculo. Cada persona recoge un papelito, no el suyo, regresa a su lugar y lee la pregunta en silencio.
3. En turno, en el círculo, cada persona leerá la pregunta en voz alta y la contestará. En cualquier momento, otras personas pueden agregar algo a la contestación.
4. En algún momento apropiado, el facilitador coloca la siguiente definición de amor en la pared:

La definición del amor, por Rollo May. Amas a otra persona sí:

- a) Gozas de estar en su presencia
- b) Te preocupa tanto su crecimiento y desarrollo personal como el tuyo

Cabe destacar que mientras la primera parte puede ocurrir sin esfuerzo, la segunda parte requiere esfuerzo y construye el amor verdadero. Nota que dos aspectos importantes del Poder que Transforma son la preocupación por otros y el respeto para uno mismo, las claves de la definición de Rollo May. Por lo tanto, la clave esencial del Poder que Transforma es la habilidad de amar.

5. Cuando es apropiado, coloca los siguientes puntos en la pared:

Amor Erótico une individuos y puede ser expresado en maneras sexuales

Amor Filial expresado como el amor para un hermano, hermana, amigo cercano

Amor Sin Condición amor para todo el ser humano, sin distinción

El amor sin condición ha sido modelado en las vidas de Jesucristo, Buda, Gandhi, la Madre Teresa, Martín Luther King, Jr., y muchos otros. Es el amor que uno puede expresar hasta hacia un enemigo, cuando reconocemos que la base esencial de una persona es amor, aunque sus acciones no son aceptables para nosotros.

6. Si es apropiado, se sugiere la siguiente poesía de D.H. Lawrence:

Los que buscan el amor
solo logran manifestar su propia falta del amor,
y los que no tienen amor, nunca lo encuentran,
solo los que aman encuentran el amor,
y nunca lo tienen que buscar.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA? (I)

(What is Violence? I)

Propósito: Para hacer a los participantes pensar conscientemente sobre que es, para ellos, la esencia de la violencia. Para compartir estas percepciones y de ellas, llegar a un consenso de la naturaleza del problema que es el enfoque del taller.

Tiempo: 20 a 30 minutos

Materiales: Papel y pluma para cada participante

Procedimiento

1. Antes de empezar el ejercicio, el facilitador debería estar listo con su propia definición de lo que es lo peor de la violencia, la esencia, para usar como un ejemplo.
2. Explica el propósito del ejercicio con una plática como la que sigue y reparte los materiales.

“Este es un taller para explorar alternativas a la violencia – para encontrar maneras de vivir y de resolver problemas, sin violencia, en una sociedad con mucha violencia. El primer paso para resolver un problema es estar claro sobre que es el problema. Entonces, necesitamos tener una idea de lo que significa la palabra “violencia” para el grupo.

“Pero, todos saben que es la violencia, ¿verdad? La violencia es asalto, violación, homicidio – agresión física que lastima o mata. Es esto todo. ¿O, no?

“La violencia no tiene que ser física. Puede ser verbal, como cuando un padre continuamente regaña a un niño, o una esposa que constantemente grita a su esposo, o un jefe que reclama a un empleado. A veces la violencia verbal provoca la violencia física, en el momento o después. También la violencia puede ser institucional – hay muchos ejemplos de esto en las escuelas, cárceles, el ejército, hospitales – donde sea que una institución tenga poder impersonal sobre la gente. La violencia puede ser parte de la estructura de la sociedad. Si un casero renta una propiedad que está en malas condiciones para que los ancianos y bebés se enfermen, y la ley permite que este suceda, eso es violencia. La violencia puede ser abierta o escondida; puede ser una respuesta inmediata o retrasada. La misma conducta, usada con intenciones distintas, puede ser violenta o tranquila. El silencio, por ejemplo, puede ser usado en la meditación para adorar al Dios, o puede ser usado en una familia para castigar o despojar los demás miembros de amor y del sentido de inclusión.

“Pero, nuestra sensibilidad a la violencia difiere, para que “lo que come uno, envenena a otro”. La conducta que para mí es la más extrema, puede ser para ti una parte normal de la vida, y viceversa. Igual, la violencia que quizás no me enoja o molesta me puede estar lastimando sin mi conciencia, y lo mismo es verdad para ustedes.

“Entonces, el propósito de este taller es el de saber de ustedes, los participantes, que es lo que piensan que es lo peor, la esencia, de la violencia.”

3. Da las instrucciones: “Tendrán tres minutos para pensar, y al terminar este tiempo, quiero que escriban, en una frase, una definición del tipo de violencia que personalmente sientes que es la peor, la que más lastima, la más difícil de superar. Para darles un ejemplo, mi definición es: *(algo como: “La violencia es el tratamiento hacia mí de otras personas que me hace sentir que nada soy, que lo que digo, o que hago, no es importante para ellos y que no hay nada que pueda hacer al respecto.”)*
4. Empieza el tiempo para pensar, y después para escribir. Al terminar, divide a los participantes en grupos de cuatro. Los grupos deberían compartir sus percepciones del peor tipo de violencia, y por qué lo sienten así. Dale unos 5 minutos para esto.
5. Regresa al grupo y solicita una lluvia de las percepciones para escribirlas en la pared. Nota si hay consenso del grupo sobre los tipos de violencia que quieren tratar durante el taller.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA? II

(What is Violence? II)

LLUVIA DE IDEAS Y GRÁFICA

Propósito: Para hacer a los participantes pensar conscientemente sobre que es la violencia. Para compartir nuestra percepción de que la violencia no es solamente física, sino que también incluye la violencia de la sociedad. Para llegar a un consenso sobre la naturaleza de la violencia y la no-violencia.

Tiempo: 20 a 30 minutos

Materiales: Papel rotafolio y marcadores

Procedimiento

1. Escribe los títulos “Violencia” y “No Violencia” en dos papeles rotafolio. Explica que con las lluvias de ideas, tiramos palabras o frases sin criticar, sin juzgar. Si no estamos de acuerdo con la idea de otra persona, podemos agregar nuestra propia idea, pero no discutir.
2. Solicita una lluvia de ideas sobre la violencia y la no violencia. El equipo de facilitadores puede agregar sus ideas, y tiene la obligación de asegurar que conceptos como “hambre” e “injusticia” estén en la lista de la violencia, y “luchando por la justicia” esté en la lista de la no violencia.
3. El facilitador presenta un resumen de las dos listas, con atención a las creencias del PAV; si la palabra “pasividad” aparece en la lista de la no violencia, ahora es buen momento para mencionar que parte del propósito del taller es de cambiar la percepción de la no violencia en ese respecto.
4. En otro papel rotafolio escribe el título “Raíces de la Violencia”. Solicita otra lluvia de ideas de palabras que son las causas de la violencia (avaricia, racismo, etc.). Cuando parezca estar concluido, haz conexiones entre las causas (ej. del miedo al racismo, etc.).
5. El facilitador resume, nuevamente, y explica que profundizaremos estas raíces. Pide comentarios generales para abrir el diálogo.

Variación: Dibujar un árbol con raíces y frutos de la violencia y la no violencia puede ser una buena manera para ilustrar esta lluvia de ideas.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA? III

(What is Violence? III)

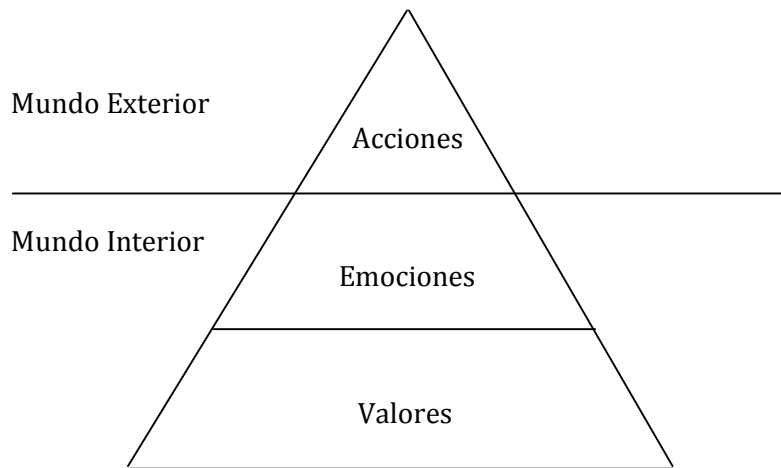
Propósito: Enfocarse en la violencia; entender de donde viene la violencia; empezar a entender la no violencia.

Tiempo: 20 a 30 minutos

Procedimiento

1. Explica el propósito del ejercicio, “En este taller, veremos maneras para resolver conflictos sin violencia. Sin embargo, antes de hacerlo, empezaremos a entender que significa la violencia para nosotros y de donde viene.”
2. Solicita una lluvia de ideas sobre:
 1. ¿Dónde aprendemos sobre la violencia?
 2. Ejemplos de conducta violenta
 3. Ejemplos de conducta no violenta. Aquí es interesante mencionar que la mayoría de nuestra conducta no es violenta, como leer, escribir, comer, etc.
3. Abre un diálogo sobre lo que nos causa ser violentos / no violentos

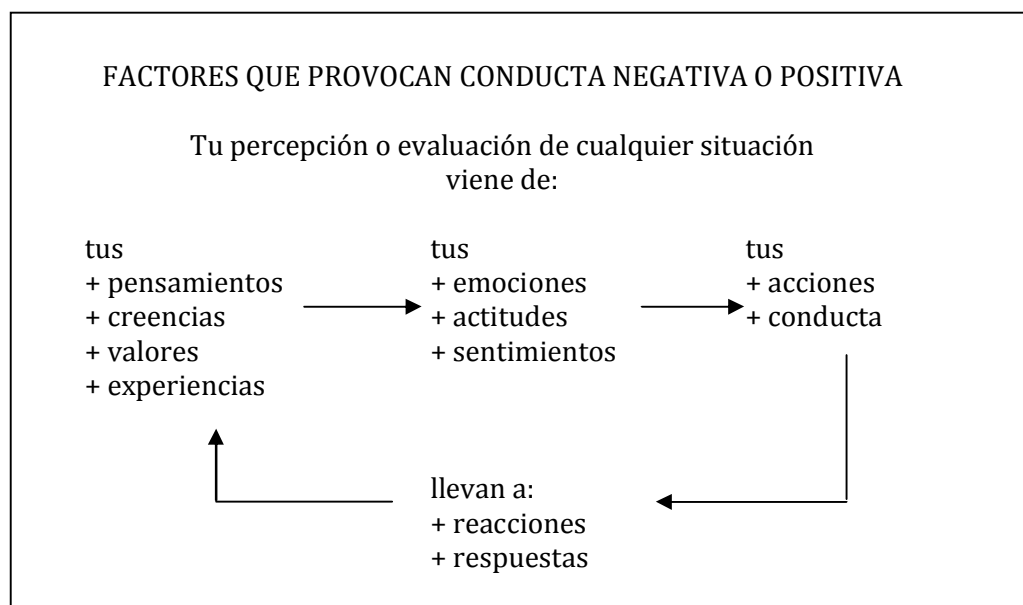
El triángulo abajo representa una persona. La figura ha sido dividida en tres niveles: Acciones, Emociones, y Valores. También, la figura ha sido dividida entre el mundo exterior y el mundo interior. Esta línea es conocida como la Línea de Percepción: solo lo que queda arriba de la línea puede ser percibido. Nota que solo las Acciones / Conductas aparecen arriba de la Línea de Percepción, porque nadie puede saber lo que sientes, crees, o valoras, si no se los muestras a través de acciones y conducta.



4. Solicita emociones específicas que uno pueda experimentar que puedan ser la causa de usar la violencia. Liga las respuestas con las acciones resultantes.
5. Pregunta a los participantes algunos de los valores que han aprendido en sus vidas, por ejemplo “ojo por ojo”, “los hombres no lloran”, “hacer a otros como...”.

Platica sobre cómo la misma acción puede recibir diferentes reacciones, dependiendo de los valores de la persona. Por ejemplo, Si roban mi coche, lo que siento acerca del vehículo determinará mi reacción. Si es la cosa que más quiero en la vida voy a reaccionar de una manera, si no he podido mantener los pagos del coche, probablemente mi reacción será bastante diferente.

6. Coloca el siguiente gráfico sobre la pared:



7. Pregunta si es útil ver la violencia / no-violencia de esta manera; si ayuda a entender su conducta mejor. El entendimiento es el primer paso hacía el cambio.

Procesamiento

- ¿Cómo podemos buscar maneras de abrir más de nosotros hacia arriba de la Línea de la Percepción, es decir, compartir más de nuestros pensamientos y emociones?
- ¿Cuáles son los valores y creencias que tenemos que pueda ser que necesiten transformarse?

¿QUÉ SUCEDE AQUÍ?

(What's Going on Here?)

Propósito: Para hacernos conscientes de que palabras, tono de voz, y lenguaje corporal contribuyen a la comunicación y cuando se contradicen, es el lenguaje corporal el que envía el mensaje más fuerte.

Tiempo: 30 minutos

Procedimiento

1. Divide a los participantes en parejas, parados, formando dos filas. Pide una pareja de voluntarios para ser observadores y que salgan del salón.
2. Da las instrucciones a las demás parejas que van a decir algo y tomar una posición física que demuestre lo contrario de lo que están diciendo. Se pueden usar escenarios dados por el facilitador (ver algunos ejemplos abajo), o se puede dejar que los participantes escojan los suyos.
3. Después de cada escenario pide que los observadores regresen al salón e identifiquen que está sucediendo. Pide una nueva pareja de voluntarios para ser observadores después de cada escenario.

Ejemplos de Escenas

- a) Una persona grita, “¡Me caes muy bien!”, mientras finge dar puñetazos. Su pareja responde diciendo, “¡No me importa!”, mientras viene a abrazar a la otra persona.
- b) Una persona jala la ropa de su pareja, diciendo, “¡Eres mi mejor amigo!”. La otra persona empuja su pareja, diciendo, “¡Me alegra mucho!”.
- c) Una persona dice, “De veras, te odio”, mientras pone su mano sobre el hombro de su pareja. La otra persona responde diciendo, “Eres un idiota”, tomando la mano de su pareja.

Nota: Se puede usar cualquier situación que tenga acciones, palabras y gestos contradictorios.

Procesamiento

- Cuando estaban actuando, ¿sintieron las palabras o la acción, o ambas?
- ¿Cómo se sintieron como observadores cuando les dijeron lo que estaba pasando y era diferente de lo que pensaron?

Nota: Hay una teoría en la psicología, la Teoría de James Lang, que sugiere que no solo reaccionemos físicamente a los estados de ánimo, sino que también sucede lo opuesto: las acciones físicas pueden causar emociones. Por ejemplo, si estás enojado, quizás pateas la pared. Igual, puedes llegar a estar enojado si pateas la pared. Otro ejemplo, una persona que trata de hablar con alguien un poco sordo puede encontrar necesario levantar su voz, aunque no está enojado. Si tiene que gritar por suficiente tiempo, puede ser que llegue a enojarse. En otras palabras, si la conducta física cambia, las emociones cambiarán. Por ejemplo, el bajar el tono de voz, puedes aliviar la tensión de una situación.

¿QUIÉN SOY YO?

(Who Am I?)

Propósito: Ayudar a los participantes a aprender más sobre el valor que dan a sus propias cualidades y papeles en la vida.

Tiempo: 30 a 40 minutos

Materiales: 10 papelitos y una pluma para cada participante. Música meditativa de fondo puede ayudar en este ejercicio. *Si no hay tiempo para preparar los papelitos, se pueden repartir una hoja tamaño carta a cada participante con las siguientes indicaciones: dóblala, partiéndola por la mitad, dóblala cuatro veces más, dando un total de 16 papelitos, regresando los sobrantes 6 papelitos para su uso en el futuro.*

Procedimiento

1. Reparte los materiales.
2. Explica el propósito del ejercicio. “Este ejercicio está diseñado para darnos una mejor idea de quienes somos y como nos sentimos acerca de nosotros mismos.”
3. Da las instrucciones:
 - “Escribe una palabra o frase en cada papelito que conteste la pregunta, “¿Quién soy yo?”
 - Debe ser breve. Una palabra o dos. Tendrán diez respuestas diferentes para esta pregunta. Puedes poner cualquier respuesta que tenga significado para ti. Pueden ser positivos o negativos. No se van a compartir estas respuestas con el grupo, así que siéntanse libres para escribir las respuestas que quieran
 - Traten de describirse en diez frases cortas. Se puede escribir en cualquier idioma o dibujos. Tendrán la oportunidad para compartir lo que desean después, pero lo que escriban será privado.”
4. Espera hasta que haya terminado la mayoría del grupo y continúa con: “Cuando termines los diez papelitos, ponlos en orden de importancia para ti, con lo más importante hacia arriba.”
5. Dale a los participantes de 5 a 10 minutos más para terminen de escribir y ordenar los papelitos. Ten cuidado de no apurar el proceso.
6. Cuando todos hayan terminado, continúa con: “Ahora, voltea la pila de papelitos para que el más importante quede hasta abajo.”
7. Si es posible, baja las luces, y pon la música de fondo. Ayuda a los participantes a relajarse y concentrarse en lo que sucede adentro de ellos mismos durante esta parte del ejercicio.
8. Continúa con las instrucciones para cada papelito. Deja suficiente tiempo para la reflexión. Los facilitadores nuevos de este ejercicio tienden a apurarlo. ----- significa pausa, toma hasta 5 segundos más del tiempo que sientes que es al adecuado. Es importante leer el texto tal como está presentado aquí.

“Voltea el 1er papelito, diciéndote, “yo soy...” completando la frase con lo escrito. Piensa en cómo ésta cualidad afecta tu vida. ----- Arruga el papelito y tíralo al piso. ----- ¿Cómo se siente el no tener ésta cualidad en tu vida? ----- Imagina como sería tu vida sin esta cualidad.

Voltea el 2º papelito, diciéndote, “yo soy...” ----- ¿Puedes honrar esta característica en ti mismo? ----- ¿Cómo afecta a otros el tener esta característica? ----- Arruga el papelito y tíralo al piso. ----- Imagina el resto de tu vida sin ella.

Voltea el 3º papelito, diciendo, “yo soy...” ----- Di a ti mismo, “Esto, soy yo”. ----- Siente como esta cualidad toma un papel en tu vida. ----- ¿Cómo ha afectado tu relación con tu familia? ----- Arruga el papelito y tíralo al piso. ----- ¿Quién eres sin esta cualidad?

Voltea el 4º papelito, diciendo, “yo soy...” ----- Di a ti mismo, “Esto, soy yo”. ----- Piensa en cómo esta característica afecta tu vida. ----- ¿Sientes que hay algún lugar en tu cuerpo donde guardas esta cualidad? ----- Arruga el papelito y tíralo al piso. ----- ¿Cómo se siente el no tenerla? ----- El perder esta cualidad, ¿cómo afecta la relación que tienes con otros?

Voltea el 5º papelito, diciendo, “yo soy...” ----- ¿Puedes honrar esta cualidad en ti mismo? ¿Cómo ha afectado tu relación con las personas importantes en tu vida? ----- Arruga el papelito y tíralo al piso. ¿Te tratarían de manera diferente si no tuvieras esta cualidad? ----- ¿Quién serías sin ella? Estamos a la mitad de los papelitos. ¿Estás contento con tu selección? ----- Si empezáramos de nuevo, ¿los pondrías en el mismo orden? ¿Serían las mismas respuestas?

Voltea el 6º papelito. Léelo, y di a ti mismo, “Esto, soy yo”. ----- ¿Puedes mantener esta cualidad en ti? ----- Piensa en cómo esta cualidad afecta tu vida. ----- Arruga el papelito y déjalo caer al piso. ¿Quién eres ahora, sin esta cualidad? ----- Imagina tu vida sin ella.

Voltea el 7º papelito. Léelo y di a ti mismo, “Esto, soy yo”. ----- ¿Sientes que hay un lugar en tu cuerpo donde reside esta cualidad? ----- Realmente siente como esta cualidad toma un papel en tu vida. ----- Arruga el papelito y déjalo caer al piso. ¿Cómo se siente el no tener esta cualidad? ----- ¿Te tratarían de manera diferente si no la tuvieras?

Voltea el 8º papelito. Ahora estamos llegando a una de tus cualidades más importantes. Con sinceridad, valora como esta cualidad toma un papel en tu vida. ----- Mientras tiras este papelito ----- Siente lo que queda sin ella.

Voltea el 9º papelito. Reflexiona sobre los regalos que esta característica trae a tu vida. ----- ¿Cómo impacta esta cualidad las vidas de las personas a tu alrededor? ----- Mientras se cae este papelito, siente como esta característica pasa de tu vida.

Ahora, voltea el último papelito. ----- Hemos llegado a tu selección a lo que fue la respuesta más importante a la pregunta, “¿Quién soy yo?”. Si pudieras sustituir cualquier otra palabra o frase ----- ¿lo harías? ----- Si deseas, puedes arrugar este papelito y tirarlo al piso, o, si prefieres, lo puedes guardar.

Prolonga esta pausa. Por lo general, este es un momento con mucha emoción y reflexión. Toma nota de las expresiones faciales y corporales, para determinar cuándo seguir.

¿Cómo te sientes ahora? ----- ¿Cuáles fueron tus sentimientos durante el ejercicio? ----- ¿Cómo cambiaron? ----- ¿Qué has aprendido de quien eres y de tu papel en el mundo? ----- ¿Qué te gustaría cambiar?”

Después de una pausa:

“Ahora, si deseas, puedes recoger cualquiera de los papelitos tuyos que desees ----- mientras los lees, guarda los que quieras ----- Los que no quieras, arrúgalos nuevamente y después, tíralos donde nadie te vea ----- recuerda, este ejercicio es para ti, nadie más. Cuando prenda las luces y apague la música, empieza a pensar sobre cuales aspectos de este ejercicio te sientes cómodo para compartir con el grupo.”

Procesamiento

Recuerda a los participantes que este ejercicio era para ellos mismos, privado, y no deben de sentirse obligados a compartir la experiencia. Toma nota de los participantes visualmente afectados por este ejercicio.

Uno de los propósitos de este ejercicio es de ponernos cómodos con nosotros mismos, preguntándonos, “¿Quién soy yo?” y reconociendo la diferencia entre quienes somos y que hacemos.

Algunas preguntas para el diálogo son:

- ¿Cómo se sienten?
- ¿Cómo se sintieron con este ejercicio?
- ¿Alguien contestaría la pregunta, “¿quién soy yo?” de manera diferente ahora?
- ¿Escogerían cualidades diferentes si hicieran el ejercicio de nuevo?
- ¿Se sorprendieron con las emociones que surgieron durante el ejercicio?
- ¿Aprendieron algo nuevo sobre sí mismos?
- ¿Había una diferencia entre quien eres y que lo ves que son tus cualidades y papeles en la vida?
- ¿Alguien tiró el último papelito? ¿Qué encontraste que quedaba?

REFLEXIÓN

(Reflection Exercise)

Propósito: Ofrecer una oportunidad para evaluar dónde estamos y cómo podemos continuar el crecimiento en la vida. Da permiso para vernos en varias maneras que por lo general no hacemos. El ejercicio presume que todos los participantes son capaces de crecer y cambiar, y no están congelados en el presente. También, presume que el crecimiento no es trabajo de uno, sino puede ser ayudado por otras personas y da el permiso de admitir una necesidad de ayuda y buscarla cuando es apropiado.

Tiempo: 30 a 40 minutos

Materiales: Papel y pluma para cada participante; lista de preguntas en papel rotafolio.

Procedimiento

1. Reparte papel y plumas a los participantes y explica, brevemente, el propósito del ejercicio diciendo algo como, "Este ejercicio nos ayudará a evaluarnos, a ver donde estamos, adonde vamos, que estamos haciendo para llegar allí".
2. Coloca el papel rotafolio con la lista de preguntas:
 - a) ¿Cuáles son mis fortalezas?
 - b) ¿Qué tipo de persona estoy llegando a ser? ¿Cómo estoy creciendo como persona?
 - c) ¿Qué ha sido difícil para mí en la vida / relaciones / conflictos? ¿Qué va a ser difícil de ahora en adelante? ¿Qué será difícil para abrirme al Poder que Transforma en mí?
 - d) ¿Cómo puedo conseguir ayuda? ¿A quién puedo pedir? ¿Cómo les puedo pedir?
 - e) ¿Qué promesas me puedo hacer para que crezca, use mis fortalezas, llegue a ser la persona que quiero ser?

Lee la lista de preguntas y da 20 minutos para que los participantes piensen sobre las preguntas y escriban cualquier respuesta que deseen. Este ejercicio es privado y no van a compartir las respuestas con nadie.

(Los facilitadores deben estar conscientes de la presencia de alguien que tenga problemas para escribir y ayudarles con el ejercicio)

3. Después de 20 minutos, divide a los participantes en grupos de 5 o 6 personas para platicar sobre el ejercicio. ¿Cómo se sintieron? ¿Les gustó? ¿Ayudaría a crecer? Solo deberían compartir los que se sienten cómodos compartiendo.
4. Pide una persona actuar como vocero por el grupo y que reporte el sentido de lo que se platicó al grupo grande.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN 6 PASOS

(Six Point Problem Solving)

- Propósito:** Desarrollar habilidades en la resolución de conflictos / solución de problemas en casos donde la resolución no es obvia o fácil.
- Tiempo:** 45 minutos
- Materiales:** Papel rotafolio y marcadores para cada grupo; copias de la hoja de la escena sugerida (ver la siguiente página)

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de 5 o 6 personas. Escribe los pasos y la escena en papel rotafolio, o reparte las hojas. Explica que cada grupo es una familia, y pide a los participantes asignar los papeles entre su grupo.
2. Trabajando dentro de sus papeles y usando los pasos de Resolución de Problemas en Seis Pasos, los grupos llegarán a una solución para el problema. Todos los miembros de la familia deben estar de acuerdo con la solución.
3. Los grupos apuntarán sus resultados en el papel rotafolio y al terminar el ejercicio, un voluntario de cada grupo presentará su trabajo y explicará cómo llegaron a una solución.

Procesamiento

- ¿Fue difícil llegar a una solución? ¿Por qué?
- ¿Cómo ayudaron los seis pasos?
- ¿Todos se sintieron oídos y tomados en cuenta? ¿Cómo?

Resolución de 6 Pasos

1. Identificar y Definir el Problema: para identificar las necesidades de cada persona
2. Plantear el Problema: en una frase sencilla para reflejar las necesidades de todos
3. Lluvia de Ideas de Soluciones Alternativas: genera una variedad de soluciones, sin evaluar, juzgar, o minimizar las soluciones ofrecidas
4. Evaluar las Soluciones: ¿Cuál te parece mejor? Pregunta a cada persona como se siente acerca de cada solución
5. Tomar la Decisión de la Mejor Solución para Todos: probándolas hasta que todos estén satisfechos. ¿Responde al problema en #2?
6. Seguimiento: ponerla en práctica y revisar periódicamente que el acuerdo esté funcionando

Resolución de Problemas en Seis Puntos - Padre Regresando a Casa

Todos resolvemos problemas de manera constante, y cada uno de nosotros tiene su manera para tratar un problema que funciona, la mayoría del tiempo. Esta es *otra* manera para resolver problemas, donde:

- no hay una solución fácil, y
- queremos preservar nuestras relaciones con las otras personas involucradas

La Situación

El padre acaba de salir de la cárcel y no quiere vivir en su antiguo vecindario. Quiere alejarse de las influencias malas que hay allí, entonces quiere reubicar a su familia. Tiene algo de ahorros, pero es poco el dinero. Su esposa ya tiene ubicado un departamento disponible para rentar en el otro lado de la ciudad.

Papeles y Posturas

- Padre: Quiere reubicarse – quiere encontrar otro lugar para su familia
- Madre: Si se reubica la familia, quizás tendrá que dejar su empleo actual
- Hijo adolescente: Quiere quedarse donde está porque allí están sus amigos
- Hija adolescente: Involucrada en deportes y no quiere dejar su lugar en el equipo de natación
- Hijo menor: Músico y miembro importante del club de teatro en la escuela
- Abuela: *(cuando hay seis participantes en el equipo)* Muy activa en el Centro de Actividades para Personas de la 3er Edad y activa en la iglesia

La Tarea

Usando la Resolución de Problemas en Seis Pasos, se apuntan los resultados para los pasos 2 al 6 en papel rotafolio y seleccionan a alguien para presentar como llegaron a su solución.



1. *Identificar y Definir el Problema:* para identificar las necesidades de cada persona.

2. *Plantear el Problema:* en una frase sencilla para reflejar las necesidades de todos.



3. *Lluvia de Ideas de Soluciones Alternativas:* genera una variedad de soluciones, sin evaluar, juzgar, o minimizar las soluciones ofrecidas.

4. *Evaluar las Soluciones:* ¿Cuál te parece mejor? Pregunta a cada persona como se siente acerca de cada solución.



5. *Tomar la Decisión de la Mejor Solución para Todos:* probándolas hasta que todos estén satisfechos. ¿Responde al problema en #2?

6. *Seguimiento:* ponerla en práctica y revisar periódicamente que el acuerdo esté funcionando.

Resolución de Problemas en Seis Puntos - Vacaciones de Familia

Todos resolvemos problemas de manera constante, y cada uno de nosotros tiene su manera para tratar un problema que funciona, la mayoría del tiempo. Esta es *otra* manera para resolver problemas, donde:

- no hay una solución fácil, y
- queremos preservar nuestras relaciones con las otras personas involucradas

La Situación

La familia quiere tomar unas vacaciones. No hay mucho dinero para hacerlo, y parece que cada miembro de la familia tiene ideas diferentes. Piensa en esto como una oportunidad para crear una relación nueva para unir la familia.

Papeles y Posturas

- Padre: Prefiere un hotel / motel con servicio. Después de trabajar todo el año, quiere algo de lujo – no le interesa ir a acampar
- Madre: Quiere un cambio de su rutina de cocinar / limpiar. Disfruta estar en el campo
- Hijo adolescente: Le encanta estar en el campo y quiere ir a acampar, hacer caminatas, pescar
- Hija adolescente: Quiere algo de actividad social – quisiera traer a una amiga
- Hijo menor: Simplemente quiere unas “vacaciones familiares”
- Abuela: *(Cuando hay 6 participantes en el equipo)* Disfruta estar con sus nietos, pero no quiere estar de niñera para que los adultos puedan salir solos. Le gustaría algo de paisaje, y quizás ir a una producción de teatro

La Tarea

Usando la Resolución de Problemas en Seis Pasos, se apuntan los resultados en papel rotafolio y seleccionan a alguien para presentar como llegaron a su solución.



1. *Identificar y Definir el Problema:* para identificar las necesidades de cada persona.

2. *Plantear el Problema:* en una frase sencilla para reflejar las necesidades de todos.



3. *Lluvia de Ideas de Soluciones Alternativas:* genera una variedad de soluciones, sin evaluar, juzgar, o minimizar las soluciones ofrecidas.

4. *Evaluar las Soluciones:* ¿Cuál te parece mejor? Pregunta a cada persona como se siente acerca de cada solución.



5. *Tomar la Decisión de la Mejor Solución para Todos:* probándolas hasta que todos estén satisfechos. ¿Responde al problema en #2?

6. *Seguimiento:* ponerla en práctica y revisar periódicamente que el acuerdo esté funcionando.

SUBASTA DE LA VIDA

(Life Auction)

- Propósito:** Aumentar como somos conscientes de nuestros valores, en una manera no amenazante. Para levantar la energía del grupo (este ejercicio es casi un Alegre).
- Tiempo:** 15 a 20 minutos
- Materiales:** Papel rotafolio y marcadores

Procedimiento

1. Pide una lluvia de ideas de los participantes de las cosas que más quieren tener en la vida – sus deseos, las metas para las cuales pueden trabajar para lograrlas.
2. Deles a cada uno 25,000 dólares para competir por las cosas en la lista. Deben de ofrecer en múltiplos de 1,000. Empieza la subasta, con un facilitador anotando el nombre del ganador y la cantidad pagada al lado de cada cosa / valor.

Procesamiento

- Habla de valores y como los comparamos
- ¿Dónde quedan nuestros valores?
- Destaca las similitudes con la manera en que todos “votamos con los pies” con nuestras acciones en la vida real

Nota: Para ahorrar tiempo con la lluvia de ideas, se puede hacer como una Acogida al inicio de la sesión. Durante la acogida, un miembro del equipo escribe las respuestas a la pregunta, “Algo que valoro mucho en la vida es. . .”. Luego, estas respuestas son los artículos en la subasta.

TIGRE DE PAPEL

(Animal Cooperation)

Propósito: Ver como nuestra contribución a un proyecto de grupo afecta su resultado.

Tiempo: 20 minutos

Materiales: Una hoja de periódico para cada grupo

Procedimiento

1. Divide a los participantes en grupos de cuatro personas.
2. Da las instrucciones: "Cada grupo tendrá una hoja de periódico con que trabajar. Se pasa el papel entre el grupo, cada persona toma un turno, el papel dará como tres o cuatro rondas. Cuando recibas el papel, rómpelo o dóblalo una o dos veces.
3. Indica que se debe de cumplir la tarea, SIN HABLAR. Reparte el papel y pregunta si todos entienden, y diles que en un momento más les darás la tarea exacta.
4. Cuando todos entienden, dales la tarea: "En silencio, hagan la forma de un animal".
5. Permite suficiente tiempo para la formación de los animales. Se puede dejar a los grupos trabajar hasta que todos queden satisfechos o hasta que lleguen a una decisión por consenso.
6. Cuando terminen la tarea, los grupos regresan al círculo, juntos, y presentan sus animales e informan sobre lo que sucedió.

Procesamiento

- ¿Cómo decidieron que animal iban a formar?
- ¿Todos participaron en la decisión? ¿Cómo?
- ¿Hubo conflictos o desacuerdos?
- ¿Cómo se sintieron con los cambios que ocurrieron?
- ¿Cómo se sienten con la figura final?
- ¿Cómo afecta el trabajo en grupo sin poder hablar?

SECCIÓN F

Acogidas

Alegres

Juegos de Nombres

Ejercicios de Confianza

Cierres

ACOGIDAS Y MANERAS PARA REUNIR EL GRUPO

(Gatherings & Reentries)

Propósito:

Las acogidas crean un sentido de comunidad. (Rara es la vez en que los participantes usan su derecho a pasar constantemente con este ejercicio.) Se crea la comunidad porque cada individuo recibe algo del sentido humano de los otros participantes en el grupo. Usamos las acogidas para instar el estado de ánimo, profundizar, o dar energía al grupo. Se deben elegir las acogidas tomando en cuenta el objetivo general de la sesión.

Acogida

Una acogida es una frase positiva, incompleta que cada persona en el círculo completa por turnos, después de una pausa para pensar. Los turnos son rápidos, cada persona contesta con una frase corta. Normalmente se usa para centrar al grupo y hacerle enfocar su atención, y al mismo tiempo pensar positivamente.

Se puede variar el contenido de las frases para enfocar el pensamiento e imaginar algo que el grupo requiere en el momento. Algunos ejemplos de frases usadas con frecuencia son:

- Algo que me gusta de mí mismo es ...
- Algo que normalmente no menciono de mí es ...
- Me siento bien conmigo mismo cuando ...
- Algo que hago cuando estoy triste es ...
- Mi escondite cuando era niño era ...
- Algo que aprendí de mí mismo en este taller es ...

Acogida Extendida

A veces el equipo quiere pasar más tiempo con una acogida, con un tema que tiene mayor importancia para los propósitos del taller. Normalmente, la persona que dirige la acogida habla primero, modelando el tiempo que es apropiado para hablar, y por lo general los participantes siguen este ejemplo. El facilitador es responsable del tiempo y debe asegurar que todos tengan la oportunidad de hablar y que haya suficiente tiempo para cumplir con el programa de trabajo. Temas sugeridos para acogidas extendidas son:

- Mi experiencia con la violencia cuando era niño
- Quién soy y ¿cómo llegué aquí?
- Una experiencia que tuve con la discriminación

No se debe responder a nada que alguien diga durante una acogida. El facilitador debe estar consciente que a veces los participantes quieren hacer comentarios, o responder, y esto solo se debe permitir después que todos hayan hablado.

Acogidas para Levantar el Ánimo

- Me divierto mucho cuando ...
- Me siento muy relajado o cómodo cuando ...
- Me va bien con otros cuando ...
- Por qué escogí mi nombre adjetivo, y que significa para mí ...
- Una vez que ayudé a alguien, y me sentí bien ...
- Algo que siempre he querido hacer ...
- Una cualidad que busco en mis amigos es ...
- Una de mis palabras positivas favorita es ... porque ...
- Una vez que hice feliz a alguien ...
- Un valor que es importante para mí ...
- Algo agradable que quisiera compartir con el grupo es ...
- Una de mis cualidades positivas que quisiera fortalecer es ...
- Una vez que alguien me ayudó a sentirme bien conmigo mismo ...
- Algo bueno de mí que quizás no es tan obvio es ...
- Un recuerdo feliz de mi niñez es ...
- Una manera en que muestro a otros que tengo una actitud positiva es ...

Acogidas para Introducir Diálogos más Profundos

- Lo que necesito de este grupo para sentir que puedo ser honesto con ustedes es ...
- Para escuchar bien, necesito ...
- Para mí, la violencia es ...
- Una relación que tengo que quisiera transformar es ...
- Algo que disminuye la violencia es ...
- Siento que puedo confiar en alguien cuando ...
- Una de las cosas más difíciles que he tenido que hacer en mi vida es ...
- Algo que me gustaría cambiar en mí mismo es ...
- Un pensamiento / concepto que quisiera dar a este grupo es ...
- Una lección que he aprendido en la vida que es importante para mí es ...
- Algo que hago cuando me siento enojado o herido es ...
- Un sentimiento que me cuesta mucho expresar es ... porque ...
- Una manera en que demuestro que me respeto a mí mismo ...
- Una vez que tomé una pausa antes de reaccionar ...
- Usaré el PAV como herramienta cuando ...
- Algo en que he estado pensando desde la última sesión es ...
- Algo que hago para salirme cuando alguien me está tratando de controlar es ...
- Una manera en que la violencia ha afectado mi vida es ...
- Uno de los problemas más comunes que tengo con la comunicación es ...
- Sé que estoy frustrado cuando ...

Cuando se deciden cuales acogidas usar en un taller, (se pueden cambiar las sugerencias arriba, o crear una nueva para el grupo) pide al equipo que conteste la acogida en la sesión de preparación. Si las respuestas son largas y profundas, el tema no es bueno para una acogida. Las acogidas deberían tomar entre 10 y 30 minutos, dependiendo del objetivo. Si hay algo de confusión sobre la pregunta, hazla más sencilla. Para las primeras sesiones, se recomienda usar temas ligeros y fáciles de contestar. Se pueden usar unos de estos temas para Círculos Concéntricos.

Otras Maneras para Reunir el Grupo

Concentración

Concentración es un Alegre que se puede empezar con poca gente, ya que los participantes se pueden unir con pocas instrucciones mientras van llegando a una sesión. Enfoca la atención en la necesidad de concentrarse, es divertido y une a la gente. Cuando se usa al principio de la sesión, tiende a reunir al grupo después de separar a los participantes entre sesiones. Es especialmente útil cuando los participantes tienden a juntarse poco a poco; alivia la espera del grupo completo antes de empezar.

Procedimiento

1. Los participantes se sientan en un círculo o fila (dejando espacio para agregar más sillas). Cuentan para que cada persona tenga un número.
2. El líder, número 1, empieza con palmadas rítmicas como: 2 palmadas en las rodillas; 2 con las manos; tronar con los dedos de la mano izquierda; tronar con los dedos de la mano derecha. El líder repite este ritmo y los demás se unen al ritmo. Cuando el líder está listo, y con la última parte del ritmo (mano derecha), llama cualquiera de los números asignados. La persona con este número ahora es el líder y el ritmo continúa.
3. La próxima vez en que el grupo termina el ritmo (mano derecha) - y exactamente en este momento, ni antes ni después - el nuevo líder llama otro número. Si se equivoca, llamando ese número demasiado pronto o demasiado tarde o no llama ningún número, esa persona pasa a sentarse al final de la fila. Todos suben un número y se cambian una silla más cerca del número 1, ej. la persona quien era número 12, ahora es número 11. La persona con el número 1 empieza la secuencia de nuevo.
4. Las personas nuevas se sientan al final de la fila y toman los siguientes números. Estas personas captan bien el juego rápido siguiendo las palmadas y viendo los demás. El juego termina cuando el grupo está completo y todos han jugado un poco.

Canto

Una canción dirigida por cualquier persona con la confianza y deseo de hacerlo es una buena manera para unir a los participantes. A veces, se puede animar a miembros del grupo a traer instrumentos musicales. Algunos grupos desarrollan un gran espíritu de comunidad al cantar juntos. Una guitarra es útil; y casi cualquier persona puede tocar un teclado electrónico.

La Canción de “Pop”

Con el grupo sentado en el círculo, pide a los participantes que cierren sus ojos y piensen en la primera canción que venga a sus mentes. Luego, en turno, cada persona comparte cual era su canción, algunas de las palabras y algo que les hace conectar con la canción. Después, pueden pasar, a cantar la canción o dirigir al grupo para cantar la canción. Este ejercicio es parecido a “Algo que no sabes de mí”. Es maravilloso para crear comunidad en una manera alegre y divertida.

El Truco del Sombrero

Antes de empezar, escribe el número de cada participante en un papelito y ponlo en un sombrero (o vaso). Pasa el sombrero entre los participantes, cada persona toma un papelito, lo regresa si le toca el suyo. En turno, cada persona dice algo positivo sobre la persona que seleccionó.

Un Momento de Silencio

Cuando se usa para reunir a los participantes, un momento de silencio puede enseñar un uso nuevo para el silencio como una manera de centrarse y de comunicarse.

Al parecer, un momento de silencio es algo sencillo y no amenazante. Pero, en nuestra sociedad, necesitamos hablar, tener ruido y actividad; y en otras maneras usamos el silencio como algo destructivo, como cuando lo usamos para castigar a otro. Entonces, cuando en los Estados Unidos se pide silencio, por su propio merito, de curación o para inspiración, mucha gente se siente muy incómoda, sin saber que esperar, por experiencias desagradables en el pasado.

Un momento de silencio parece apropiado para reunir a los participantes en un taller porque el taller es también una comunidad, una que opera bajo reglas distintas a las de la comunidad a su alrededor – la cárcel o la comunidad más amplia. Entonces, el silencio puede servir como una oportunidad de cambiar de una realidad a otra, y quizás inspira o cura. Sin embargo, para aliviar la incomodidad inicial, sigue los siguientes lineamientos:

- No se debe usar un momento de silencio para reunir la gente sino hasta la tercer o cuarta sesión del taller, para entonces el grupo tendrá suficiente sentido de comunidad para aceptar un silencio compartido, sin que las personas se sientan incómodas.
- Antes de usarlo, se debería explicar de tal manera que la gente sepa que esperar y que se espera de ella. Explica que es un momento para “cambiar velocidad”, un momento para ponerse en contacto con uno mismo, un “descanso” de la lucha; que a veces actúa como una comunicación no verbal, sino sentida. Usa cualquier explicación que parezca natural, pero no prediques; los participantes deberían sentirse invitados a nadar en él, no ahogarse en él.
- Establece una señal para terminar el silencio antes, para que la gente sepa. La costumbre cualquiera es de tomar la mano de la persona a tu lado, pero esto no es necesario si algo parece mejor.

ALEGRES

(Light & Livelies)

Igual que los Ejercicios, se introducen los Alegres en lugares apropiados en los programas de trabajo. Por lo general levantan la energía del grupo y son cómicos, para balancear las actividades sedentarias y ejercicios emocionales. Rompen el hielo y crean comunidad. Frecuentemente, tienen algo que ver con el tema de la sesión. Por ejemplo, se usa “Elefantes y Palmeras” en la segunda sesión del Taller Básico porque requiere cooperación.

Se deben usar los Alegres como “Cocodrilo y Ranas” y “Nudo Humano” que requieren tocar, solo después de que se haya establecido el sentido de comunidad, apoyo y confianza entre el grupo.

Los facilitadores deberían participar en los Alegres para modelar el hecho de que actividades físicas y cómicas pueden beneficiar a todos y quizás hasta sean una alternativa a la violencia.

Se pueden hacer algunos Alegres sentados o parados. La mayoría darán más energía si se realizan parados.

Normalmente se coloca un Alegre justo antes de un descanso. Esto hace más fácil para todos el tener un descanso más relajado y refrescante.

Los Alegres son diseñados para ser exactamente esto – Alegre. No se deben prolongar. Trata de leer a los participantes. Se recomienda parar la acción antes de perder el entusiasmo. Una manera para parar es de decir que la actividad terminará, por ejemplo, después de dos turnos más. Al terminar agradece la participación y explica que habrá un descanso. Menciona la hora a la que todos deben regresar.

Por lo general no se procesan los Alegres. A veces, alguien preguntará, “¿Por qué hicimos esto?”. Si esto sucede, pregunta al grupo si tienen idea del porque el PAV incluiría Alegres en cada sesión, o si el Alegre en cuestión estaba relacionado con alguna otra actividad de la sesión. Se puede hacer esto cuando surja la pregunta o se puede escribir sobre la hoja de “Preguntas Sin Respuesta” para más adelante en el taller.

El Arca de Noé

(Noah's Ark)

Este juego sucede en el Arca de Noé. Los animales están sueltos en la oscuridad y el objetivo del juego es que cada animal encuentre a su pareja, por medio del sonido únicamente. Divide a los participantes en dos grupos. Reparte papelitos con los nombres de animales a cada grupo, para que haya un animal de cada pareja en cada grupo. Ahora, se juntan los grupos. Se cierran los ojos y caminan por el salón, buscando a su pareja con el sonido del animal que tengan. Cuando encuentran su pareja, se quedan parados juntos, esperando a los demás. Habrá mucha confusión cuando quedan pocos sin su pareja.

Arcilla

(Pass the Putty)

Toma un trozo de arcilla imaginario de tu bolsillo y finge formar una figura. Haz algo que todos pueden reconocer fácilmente. Sin hablar. Luego, aplasta el trozo a su tamaño original y pásalo a la siguiente persona. Variación: Moldea la arcilla en la forma de uno de tus problemas y te lo quitas pasándolo a tu vecino, quien hace la forma de su problema y lo pasa a la siguiente, y así sucesivamente.

Aros

(Hula Hoops)

Utilizando 2 aros, el grupo forma un círculo, estando de pie, y se toman de las manos. El facilitador pone un aro sobre su hombro antes de entrar al grupo. Otro facilitador hace lo mismo y se une al círculo al otro lado. Explica que el objetivo es cooperar para pasar los aros por todo el círculo sin soltarse de las manos. Tú y el otro facilitador empiezan, pasando el aro por sus propios cuerpos. Los dos aros deberían moverse en sentidos opuestos para crear un reto cuando los aros llegan a la misma persona.

El Bebé de John Brown

(John Brown's Baby)

(Con la melodía del Himno de la Republica, también conocida como el Bebé de John Brown)

Todos se ponen de pie en círculo. El grupo canta la canción completa una vez, con todas las palabras, y luego cinco veces más. Con cada repetición, se substituyen acciones por palabras.

“El bebé de John Brown pescó un resfriado y le frotaron aceites en su pecho”

Para la palabra:

Sustituye la acción:

bebé

arrullar un bebé en brazos

resfriado

estornudar

frotaron

haz círculos sobre el pecho

aceites

toma la nariz

pecho

pega el pecho

La última vez que pasa la canción, será algo así: (con las acciones)

El (___) de John Brown pescó un (___)

Y le (___) 3x

(___) en su (___)

Boca Grande

(Big Mouth)

Pide tres voluntarios para pasar al centro del círculo. Hazles una pregunta. Cada persona toma un respiro profundo y contesta la pregunta, viendo quien puede hablar por más tiempo sin tomar aire. Usa preguntas semi-serias como, “¿Cuál es la mejor manera de criar los niños?” Resultan respuestas que suenan importantes en un contexto que no es nada importante donde el objetivo es reírse.

Bolsitas

(Pattern Ball)

Utiliza de 6 a 8 pelotas *koosh*, pelotas suaves o calcetines pequeños cosidos en forma de pelota. El grupo se pone de pie en un círculo. El objetivo es de establecer un patrón donde todos reciben la pelota una vez y la lanza a alguien diferente. Es importante recordar de quien se recibe la pelota y a quien se la pasa. Mientras la pelota pasa para establecer el patrón, las personas quienes la han recibido cruzan los brazos. Cuando todos hayan tocado la pelota se regresa al facilitador, quien empieza el mismo patrón de nuevo. Cuando el grupo está cómodo con el patrón, el facilitador introduce más pelotas. Una vez que se establece bien el patrón, intenta hacerlo al revés.

Bonnie

(Bonnie)

(Con la melodía de “My Bonnie Lies Over the Ocean” [Mi querida está al otro lado del océano]) Todos están parados en círculo con los brazos arriba. Asegura que haya un poco de espacio entre las personas. Mientras se canta la canción, el grupo cambia de posición con cada palabra que empieza con la letra B. Por ejemplo, de los brazos arriba a tocar pies. Se quedan en la posición hasta la siguiente palabra que empieza con la letra B. Cambia posiciones paradas e hincadas con la canción, terminando con los brazos arriba. Invita a todos a cantar. Se puede hacer lentamente la primera vez y luego más rápido.

Búho y Ratón

(Owl & Mouse)

Se requieren dos mascaradas para tapar los ojos y dos frascos con piedritas, para las sonajas. El objetivo es que el búho atrape al ratón y el ratón evite al búho. Pide dos voluntarios, un búho y un ratón. Los dos se tapan los ojos con las mascaradas y dales una sonaja a cada uno. Deben hacer ruido con la sonaja para encontrarse (o evitarse). Los demás participantes forman un círculo de protección para que no se lastimen. Cuando el búho atrapa al ratón, empieza de nuevo con dos voluntarios diferentes, o convierte al ratón en búho y pide un ratón nuevo.

Cantante

(Sing Fling)

Se utiliza 1 o 2 pelotas *koosh* o calcetines pequeños cosidos en forma de pelota para este Alegre. El grupo se pone de pie en círculo. Todos, menos el “cantante”, pasarán una pelota por el círculo. El “cantante” se quedará afuera del círculo de espaldas con los demás. Esta persona cantará o titubeará una canción. Cuando se para la canción, se para la pelota. La persona que se queda con la pelota cuando la canción se para es el nuevo “cantante”. El cantante anterior se une al círculo y el juego continúa. Variación: Use 2 pelotas y dos “cantantes”. Quizás así la gente estará más cómoda para cantar. Los dos trabajarían juntos para elegir una canción y cuando pararla.

Cara a Cara

(Pass the Face)

El grupo se pone de pie y forma un círculo. La primera persona se voltea a la derecha y hace una cara graciosa. La segunda persona imita la cara y se voltea para su derecha haciendo otra cara, la cual la tercera persona imita, voltea y hace otra cara y así sucesivamente.

Carambola

(Bump Tag)

Los participantes forman parejas, estando de pie y hombro con hombro. Se colocan las parejas por todo el salón. Elige a una pareja para hacerle a una persona el “tu” para perseguir la otra. El “tu” trata de tocar la persona que corre, y si lo logra la otra persona se convierte en el “tu”. Para escapar, la persona que corre se coloca al lado de una pareja, y la persona al otro lado de la pareja ahora es la que corre.

Carretilla de Verduras

(Vegetable Cart)

Hay suficientes sillas en el círculo, menos una. Se asignan los nombres de verduras (ej. chícharos, ejotes, papas, zanahorias) de tal manera que haya por lo menos tres personas con la misma verdura. Di una verdura y todos los de ese vegetal tienen que cambiar de lugar. El que se queda sin silla se convierte en el líder y dice el nombre de otra verdura. Si dice, “Carretilla de Verduras”, todos cambian de lugar.

Casas y Ardillas

(Earthquake)

Este Alegre requiere de “casas” y “ardillas”. Se hace una “casa” con dos personas paradas de frente tomándose de las manos. Dos facilitadores deberían mostrar esto. Una “ardilla” es alguien que se mete en la “casa”, es decir, que se para entre las dos personas que forman la “casa”. Pide a un voluntario para mostrar esto. El grupo forma tríos, como el modelo. Este ejercicio funciona para un grupo cuyo número es un múltiplo de tres más uno, ej. 18 más 1, 21 más 1.

Si se dice, “ardilla”, las ardillas se cambian de lugar; “casas”, y las casas (manteniéndose juntas) buscan una ardilla. Las ardillas se quedan quietas. Se considera que el líder sea una ardilla. Si se dice “terremoto”, las casas se rompen y todos forman tríos nuevos. Los papeles probablemente cambiarán. La persona que queda sin lugar ahora es el líder.

Cocodrilo y Ranas

(Crocodile & Frogs)

Necesitarás algo para hacer ruido para el cocodrilo (como una botellita con piedritas, una lata y algo con que pegarle). El salón es una laguna y los participantes, menos uno (el cocodrilo), son ranas. Coloca varias hojas de periódico sobre el piso, representando hojas de lirio. El cocodrilo trata de comer a las ranas, quienes se esfuerzan por escapar. El objetivo del cocodrilo es comer a las ranas; el objetivo de las ranas es escapar. Cuando el cocodrilo hace ruido significa que está durmiendo, y roncando, y las ranas están con la confianza de moverse. Cuando el cocodrilo deja de hacer ruido, se despierta y solo las ranas quienes están sobre las hojas están a salvo. Cuando el cocodrilo hace ruido, las ranas se mueven por la laguna, sin pisar las hojas de lirio. Pero, cuando se para el ruido, las ranas deben saltar sobre una hoja antes de ser comidas por el cocodrilo.

Dos o más ranas pueden compartir la misma hoja, siempre que tengan los dos pies sobre ella, o con uno en el aire. Mientras el cocodrilo “duerme” pasa por la laguna recogiendo tres o cuatro hojas. Cuando el cocodrilo deja de hacer ruido, las ranas que no están sobre una hoja quedan atrapadas y salen del juego. Se repite el proceso, recogiendo más hojas, y atrapando a más ranas, hasta que queda solo una hoja y se han atrapado la mayoría de las ranas.

Despierta en la Jungla

(Wake Up in the Jungle)

El grupo forma un círculo, parado. Cada persona debe elegir el sonido de un animal. Luego, pretenden despertarse, empezando con silencio, haciendo sus ruidos, primero suave, aumentando hasta que están gritando fuerte.

Diez Posiciones

(Ten Positions)

Levanta tus manos arriba de la cabeza y numérelas 1. Haz lo mismo con 9 posiciones diferentes – hasta tocar los pies. Di un número y todos tratan de tomar la posición correcta, de memoria. Da los números bastante rápido.

Doña Cuatrufia

(Mrs. Mumbly)

El grupo se sienta en círculo. Explica que has estado buscando a la Doña Cuatrufia, pero no la puedes encontrar. Diles que preguntarán a tu vecino (izquierda o derecha), “¿Has visto a la Doña Cuatrufia?” El vecino contestará, “No, no la he visto, pero preguntaré a mi vecino”. Luego, esta persona pregunta a su vecino, “¿Has visto a la Doña Cuatrufia?”, y así sigue la acción por el círculo. El truco es que no pueden reír ni mostrar los dientes mientras hablan. Si se ríen, o muestran sus dientes, quedan fuera del juego. El juego sigue hasta que queda una sola persona, o el líder lo corta.

Elefantes y Palmeras

(Elephants & Palm Trees)

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”, y las personas a su lado se voltean para formar las orejas, colocando una mano sobre el hombro de la “trompa” y dejando la otra caer. Si la persona en medio dice, “Palmera”, la persona indicada levanta sus manos arriba de su cabeza para ser el “tronco” y las personas a su lado forman el follaje, volteando por afuera estirando y moviendo sus manos. 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.

Escape de la Cárcel

(Jailbreak)

Este juego requiere mucha energía. Se debería advertir a los participantes, para que nadie se lastime. Si es posible, no uses sillas con brazos. El equipo debe parar el juego si parece que está saliéndose de control. También se ponen como árbitros si dos parejas intentan sentarse en una misma silla.

Este juego opera bajo el mismo principio que “Sopla el Viento”, solo que se hace en parejas. Coloca pares de sillas por el salón. Es mejor si las sillas no forman un círculo y debería haber por lo menos 1 metro de distancia entre los pares de sillas. Coloca un par de sillas en medio del salón. Estas sillas serán la “cárcel”.

Los participantes se sientan en las sillas y se toman del brazo, sin soltarse. Asigna un número a cada pareja, incluyendo a la sentada en la cárcel, el cual mantendrán sin importar donde están sentados.

La pareja en la “cárcel” dice dos o más números y las parejas correspondientes deben levantarse y buscar nuevas sillas (sin soltarse los brazos). La pareja en la “cárcel” intenta encontrar una de las sillas vacías. Si desea que todos se cambien de silla, dice “escape de la cárcel”. La pareja que queda en la “cárcel” repite el proceso.

Escucha al Universo

(Listen to the Universe)

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, todos aplauden fuerte. Si el voluntario está lejos del lugar, las palmadas serán muy suaves. Si no hay preguntas, pide al voluntario salir del salón.

Alguien elige un lugar y el voluntario regresa al salón. Después de que el primer voluntario encuentra el lugar, sale otro voluntario y así se continúa. Para hacer más difícil el ejercicio, el voluntario tendrá que hacer algo cuando encuentre el lugar, ej. ir a la mesa y levantar un libro.

Espaldas

(Back to Back)

Explica que este es un juego donde se cambian de pareja. Todos empiezan con una pareja sin el facilitador. Las parejas se pararán de espalda o de frente. Cuando el facilitador dice, “espalda - espalda”, o “frente a frente”, todos cambian de pareja y se acomodan según lo que se llamó. Claro, el facilitador intenta agarrar una pareja y otra persona será el líder. Pide a todos que encuentren una pareja. Los otros facilitadores deberían entrar para completar las parejas. Se puede variar, cambiando partes del cuerpo, llamando, “mano a mano”, “codo - oído”, “mano - rodilla”, etcétera. Se podría llamar este ejercicio, “Partes del Cuerpo”.

Fuego en la Montaña

(Fire on the Mountain)

Con los participantes parados en círculo, pide que se cuenten 1, 2, 1, 2, empezando con el facilitador. Este Alegre requiere un número de personas non. Si es necesario, uno de los facilitadores no participa. Pide a los “2” tomar dos pasos adelante, formando un círculo. Este círculo no debe ser muy cerrado.

Pide a los del círculo interior a levantar sus brazos arriba de sus cabezas para formar la “Montaña”. Explica que los del círculo exterior caminarán alrededor de la montaña hasta que el líder dice, “Fuego en la montaña”. Luego, para encontrar protección, los del círculo exterior pasan adentro del círculo interior y se paran enfrente de alguien allí. Esta persona dará protección bajando sus manos sobre los hombros de la persona enfrente de él/ella. Demuestra esto, pasando adentro del círculo interior y pidiendo que alguien allí lo haga.

Ya que el círculo exterior tiene una persona más que el círculo interior, alguien no encontrará protección. Esta persona se convierte en el líder. Los que eran la “montaña” ahora toman un paso para atrás junto con el nuevo líder. Ahora caminarán alrededor de la montaña nueva hasta que el nuevo líder dice, “Fuego en la montaña”.

Hola, Hola

(Howdy, Howdy, Howdy)

Todos se ponen de pie en un círculo más o menos cerrado. Asegura que haya suficiente espacio para caminar alrededor del círculo. Pide un voluntario para caminar por afuera del círculo que tocará a alguien en el hombro y seguirá caminando en la misma dirección. La persona tocada camina en la dirección opuesta hasta encontrar a su compañero que va caminando. Se saludan, diciendo “hola, hola” tomándose de la mano. Ahora, caminando, tratan de regresar al lugar que quedó vacío primero. La persona que queda afuera camina nuevamente por el círculo y toca a alguien más en el hombro y así sucesivamente. *En lugares cerrados, mantén la regla de caminar, no correr.*

Impulsos Eléctricos

(Pass the Electrical Pulse)

El grupo forma un círculo y todos se toman de las manos. El facilitador inicia el juego apretando la mano, con un patrón sencillo, de una de las personas que está a su lado. Esta persona repite el patrón con la persona que está a su lado y así sucesivamente. Después de enviar el primer impulso (patrón), el facilitador envía otro patrón diferente en la dirección contraria. Trata de hacerles cruzar cuando se junten los impulsos.

Jack y Jill

(Jack & Jill)

Antes de empezar, decide sobre cuatro gestos con la mano, por ejemplo:

- a) tronar los dedos de la mano izquierda
- b) tronar los dedos de la mano derecha
- c) aplauso
- d) palmada en la pierna

Usa la rima tradicional de "Jack y Jill":

Jack y Jill subieron una colima
Para traer una cubeta de agua
Jack se cayó, y se partió la cabeza
Y Jill vino cayendo en seguida

Empieza la rima y sigue por el círculo, cada persona irá diciendo una sola palabra en turno. Trata de hacer esto un par de veces primero. Ahora, todo el grupo hace los gestos, en orden, cuando cada persona dice su palabra:

Jack (tronar los dedos de la mano izquierda) **y** (tronar los dedos de la mano derecha) **Jill** (aplauso) **se** (palmada en la pierna) **subieron** (tronar los dedos de la mano izquierda) **una** (tronar los dedos de la mano derecha) **colima** (aplauso), **para** (palmada en la pierna), etc.

Ja, Ja

(Ha Ha)

Todos se acuestan sobre el piso con su cabeza recostada sobre el estomago de la persona siguiente. La primera persona dice, "¡Ja!", la segunda dice, "¡Ja, Ja!", la tercera dice, "¡Ja, Ja, Ja!", y así se continúa hasta que todos se están riendo.

Jalón de Paz

(Tug of Peace)

Se requiere 20-30 metros (50-100 pies) de cuerda fuerte. El grupo se sienta en un círculo sobre el piso, casi tocando hombros, de cara hacia adentro. Pide a los participantes pararse sin usar sus manos y sin tocar a nadie. Luego, pide que se sienten nuevamente. Pasa la cuerda por el círculo y únala al final con un nudo fuerte – formando un círculo completo. Ahora, pídeles a los participantes agarrar la cuerda y jalarla lentamente para que se levanten.

La mayoría de las cárceles no permiten introducir cuerda, entonces este ejercicio es mejor para talleres en comunidad. Sin embargo, si el grupo puede, trata de hacerlo sin la cuerda – se unen de los brazos, o de las manos atrás de las espaldas.

Levántense

(Stand Up)

Divide al grupo en parejas. Cada pareja se sienta sobre el piso, de espaldas. Las parejas juntan los brazos. Doblan las rodillas, para tener los pies planos con el piso. Luego, simplemente se levantan.

Una vez que dominan este juego con parejas, inténtelo con grupos de tres o cuatro. Es más difícil con más personas. Con grupos más grandes, es importante sentarse en un círculo cerrado, con hombros y caderas tocándose.

Líder

(Who's the Leader?)

El grupo forma un círculo, de pie. Un voluntario se queda en el centro con ojos cerrados. El facilitador señala a otro participante para ser el "líder" y luego el voluntario en el centro abre sus ojos. El líder hará una acción o un movimiento, ej. dar palmadas a su pierna. Los demás participantes lo imitan. Si el líder empieza a frotar las manos, los demás lo imitarán. El líder debe cambiar la acción o el movimiento cada 15 a 30 segundos y la persona en el centro debe adivinar quién es el líder. Cuando se adivina correctamente quien es el líder, se cambian de lugares y el que regresa al círculo elije el nuevo líder.

La Máquina

(Machine)

Una persona empieza con un ruido y movimiento mecánico, repitiéndolo como una máquina. Las otras personas se conectan a la máquina cuando ven un lugar en donde pueden unirse a la máquina.

Masaje

(Massage Backs)

Parados en círculo, todos voltean a la izquierda. Todos dan un masaje a la persona de enfrente de él/ella. Luego, se voltean a la derecha y hacen lo mismo con la persona del otro lado.

Miel

(Molasses Tag)

Como el juego tradicional de "Te Toca" ("tu" persigue a los demás tratando de atrapar a alguien), solo aquí todos usan movimientos muy lentos y exagerados, como si estuvieran nadando en miel.

Nudo Humano

(Pretzel)

Dos personas salen del salón. El resto del grupo se toma de las manos en círculo y se les pide que se enreden pasándose por encima y por debajo de los otros, sin soltarse. Regresan las dos personas y desenredan el grupo para formar el círculo de nuevo. Los participantes enredados siguen las indicaciones de los que están desenredando.

Variación: El grupo se pone de pie en un círculo cerrado. Todos estrechan su mano derecha y toman la mano derecha de otra persona. Después se estrechan su mano izquierda y toman la mano izquierda de otra (si el grupo tiene un número non, una persona espera hasta la segunda vez y estrecha sus dos manos). El grupo trabaja para desenredarse.

Si hay mucho problema para desenredar el nudo, como facilitador sugiere que se rompa e inténtalo de nuevo con dos grupos pequeños. También puedes usar esto para demostrar que los problemas del mundo pueden ser demasiados grandes para solucionarse todo al mismo tiempo, pero reduciéndolos a grupos más pequeños se pueden hacer más fáciles de arreglar.

Padre Abraham

(Father Abraham)

Con el grupo en círculo, el líder en medio canta la canción del "Padre Abraham" y hace gestos.

"Padre Abraham tenía siete hijos – siete hijos tenía Padre Abraham,

No podían reír, no podían llorar, solo podían sacudir su . . . " (mano izquierda, mano derecha, brazos, cabeza, piernas, trasero, etc.)

Todos siguen al líder. Los gestos aumentan en movimiento hasta que todos están moviéndose y girando. Se repiten todos los gestos cuando se agregue uno.

Palmas Rítmicas

(Rhythm Clap)

Pide a todos que cierren los ojos y empezar a aplaudir cuando gusten. Normalmente, esto empieza siendo muy caótico, y luego, poco a poco, todos cambian y se crea una experiencia única de sonido. Termina el ejercicio cuando se abren los ojos o el ritmo empieza a disminuir.

Pónganse en Fila

(Line-up)

Este alegre reta la comunicación y cooperación en silencio – pero, se pueden usar gestos. La tarea para el grupo es de ponerse en fila según el mes y día de sus cumpleaños. Si preguntan, “¿Dónde empieza la fila?”, díles que es algo que tendrán que averiguar por sí mismos, en silencio. Cuando termina el movimiento, pregunta si están cómodos con el resultado. Si no, pueden continuar. Cuando terminan, pide que los participantes primero den el mes de su cumpleaños desde el principio de la fila.

Una variación es pedir a los participantes que formen la fila según estatura, pero con los ojos cerrados, susurrando todo el tiempo. Cuando termina el movimiento, pregúnteles si se sienten cómodos con el arreglo. En caso de que no, pueden continuar un tiempo más. Finalmente, se abren los ojos para ver los resultados. Cuando se hace esto con los ojos cerrados, los facilitadores ayudan a los participantes a no chocar contra muebles, paredes u otros participantes.

Pruee

(Pruee)

Explica que en este ejercicio, los participantes caminarán con sus ojos cerrados, buscando a “Pruee”. Se elige el “Pruee” de los participantes cuando todos tienen los ojos cerrados. “Pruee” abre sus ojos pero no puede decir nada. Para encontrar a “Pruee” los participantes preguntan a sus compañeros, “¿Pruee? ¿Pruee?” Si encuentran a otra persona que está diciendo, “¿Pruee? ¿Pruee?”, ésta no será “Pruee”, porque “Pruee” no puede hablar. Si encuentran a alguien silente, han encontrado a “Pruee”. Se juntan las manos con “Pruee”. Cuando lo encuentran, pueden abrir los ojos y mantener el silencio. Todos quedarán en una larga fila. Sugiere que los participantes pongan sus manos sobre sus pechos cuando busquen a “Pruee” y díles que los facilitadores les ayudarán para que no se lastimen. (Planea esto con el equipo antes de empezar)

¿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. Leen su papelito sin que los demás vean. Sin hablar, se ponen de pie y caminan mientras tararean su canción hasta que encuentran a las otras personas con la misma canción. Los participantes se quedan con sus grupos. Cuando todos hayan encontrado su grupo, pide a cada uno tararear su canción para todos.

¿Qué Haces?

(Wha'cha'doin?)

Los participantes forman un círculo, estando de pie. El facilitador empieza a hacer una acción (por ejemplo, planchar) y la persona a su derecha le pregunta, “¿qué haces?”. El facilitador responde diciendo otra acción (por ejemplo, “estoy bailando”). Esta persona empieza hacer la acción (bailar) y la persona a su lado le pregunta, “¿qué haces?”, y así sucesivamente. Luego, la acción se pasa a la otra dirección.

¿Quiénes son tus Vecinos?

(Who are your Neighbors?)

El grupo se queda sentado en el círculo. El facilitador se para en el centro y quita una silla. Señala a uno de los participantes, preguntándole, “¿Quiénes son tus vecinos?”. Esta persona tiene que decir los nombres adjetivos de las personas a su lado (izquierdo y derecho). Si no puede, el facilitador toma su lugar y el participante pasa al centro. Si el participante puede hacerlo, pregúntale, “¿Cómo están tus vecinos?”. Puede dar una de tres respuestas, “Están derechos” y todos se mueven una silla a la derecha, “Están izquierdos” y todos se muevan un lugar a la izquierda, o “Están revueltos” y todos tienen que cambiar de lugar. Cuando están cambiando de lugar, la persona en el centro trata de conseguir una silla.

Salto de Globo

(Balloon Bounce)

Se requiere de cuatro globos de un solo color para cada equipo (cada equipo con un color diferente) y un triángulo marcado en el piso con cinta masking. Cada equipo se acomoda en una esquina del triángulo. Explica que los equipos tendrán que mover sus cuatro globos hasta el lado del triángulo opuesto, manteniéndolos en el aire todo el tiempo.

Simón Dice

(Simon Says)

Pide al grupo que se pare en un círculo grande. El facilitador explica que el líder se para en el centro del círculo y dirige la acción diciendo, “Hagan . . .” o “ Simón dice, hagan . . .”. Todos hacen lo que “Simón dice” únicamente. Los que hacen las acciones “Hagan . . .” quedan afuera y los que hagan las acciones que Simón dice, continúan en el círculo.

Sopla un Viento

(Big Wind Blows)

Hay suficientes sillas en el círculo para todos menos para el facilitador (líder). Tú eres el “Viento” y sobre quien se sopla, tiene que moverse. En lugar de soplar, dices, “Sopla el viento sobre todos los que...” agregando una descripción, como, “sobre todos que traen calcetines negros”, o “todos que tienen dos oídos”. Todos que traen ese “algo” deben levantarse y cambiar de lugar; el líder trata de conseguir un lugar también. Quien queda parado, ahora es el “Viento”. Si el “Viento” dice, “huracán”, todos cambian de lugar.

Suspiro Fuerte

(Big Sigh)

Con los participantes en círculo, el líder se pone en medio. Todos siguen lo que hace el líder. El líder se hinca, manos sobre el piso, y lentamente se para, dando un suspiro que va más y más fuerte mientras, termina con los brazos estrechados arriba y el suspiro llega a ser un grito. Muy bueno para aliviar tensiones.

Te Caché

(Red Handed)

Los participantes forman un círculo, estando de pie. El facilitador y alguien al otro lado del círculo tienen un objeto pequeño escondido en la mano (como el tapón de un marcador, pedazo de papel). Todos tienen sus manos extendidas formando puños. Se empieza a pasar los objetos sin que nadie los vea. Todos imitan pasarlos. Un voluntario en medio del círculo trata de adivinar o “cachar” quien tiene el objeto. Cuando el voluntario encuentra un objeto, la persona que lo tiene pasa al centro y se continúa.

Te Quiero, pero no Puedo Sonreír

(I Love You, Baby, but I Just Can't Smile)

Una persona se sienta en una silla en medio del círculo y aparenta estar triste. Uno por uno, los participantes tratan de hacerle reír. La persona en la silla no puede sonreír ni reír, y debe decir a cada uno, "Te quiero, pero no puedo sonreír". Quien sonríe sale del juego y la persona que lo logró toma su lugar. Continúa hasta que todos se están riendo.

Territorio

(Territory)

Primero, forma parejas. Las parejas juntan las manos, de frente. Sin hablar, cada pareja debe establecer una línea imaginaria entre los dos territorios entre ellos. El objetivo del ejercicio es hacerle a la otra persona pasar a tu territorio. Tendrán dos minutos para hacerlo. No deben romper la unión de las manos hasta terminar el ejercicio.

Procesa brevemente: ¿Alguna pareja decidió cambiar lugares para unirse con el otro individuo?

Toca Azul

(Touch Blue)

El líder empieza el ejercicio diciendo un color, "Toca azul", y los participantes deben de tocar algo azul que tenga otra persona. Continúa con otros colores o descripciones.

¿Un Qué?

(A What?)

Prepara "Caritas Felices" y "Corazones" para todo el grupo, o dos objetos diferentes cualquiera, como una pluma y un zapato. Pide al grupo pararse, o sentarse, en un círculo, con dos facilitadores, uno al otro lado del círculo enfrente del otro. Cada facilitador tiene la mitad de las "Caritas Felices" y "Corazones". Pasa una "Carita Feliz" a la persona a tu derecha, diciendo, "Esta es una Carita Feliz". Pide que esta persona te repita, "¿Un qué?". Tu respondes, "Una Carita Feliz, pásala". Permite que la pasen tres o cuatro veces con el mismo diálogo.

Cuando captan la idea, pide que te regresen la "Carita Feliz". Ahora, a la persona a tu izquierda, dile, "Esta es un Corazón". Con suerte, esta persona te preguntará, "¿Un qué?", y le dirás, "Un Corazón, pásalo". Explica que el segundo facilitador también pasará "Caritas Felices" y "corazones". Cada facilitador pasa "Caritas Felices" y "Corazones" alternando. El reto es ver si se puede mantener el orden. Permite que sigan pasando hasta que todos estén recibiendo ambos objetos al mismo tiempo. Cuando se use este juego como cierre, térmalo diciendo, "Espero que todos reciban y den muchas "Caritas Felices" en su vida, para que sus corazones, y los corazones de las personas que conocen, no se rompan".

Se pueden pasar otros objetos de la misma manera. Por ejemplo, una pluma y un zapato, dos piezas del juguete de construcción (*tinker toy*), hasta un estrechar la mano y un "chócala", o un estrechar de la mano y un abrazo (dependiendo de la cercanía del grupo).

Voy de Viaje

(I'm Going on a Picnic)

El grupo se sienta en círculo. La primera persona dice, "Voy de viaje y me voy a llevar . . ." (Algo que empieza con la letra A, ej. agua). La siguiente persona dice, "Voy de viaje y me voy a llevar . . ." (Algo que empieza con la siguiente letra, B, ej. bitácora). Continúa por el círculo; cada persona repitiendo lo que las personas anteriores han dicho y añadiendo algo que empiece con la siguiente letra del alfabeto. Algunas personas escogen cosas extrañas para llevar en su viaje, como elefantes.

Zip, Zap, Boing

(Zip, Zap, Boing)

El grupo está de pie y forma un círculo. El facilitador inicia el juego girando la cabeza a su derecha diciendo, “zip”, la siguiente persona gira su cabeza a la derecha y dice “zip”, esto sigue hasta que alguien dice “boing” y para cambiar la dirección de la señal. Cuando la señal va por la izquierda la palabra es “zap” y para la derecha es “zip”. Cualquier persona puede decir “boing” para cambiar la dirección. Para limitar el número de “boing’s”, se puede introducir otra palabra “perfluey”, o “doble boing”. Esto pasa la acción al otro lado del círculo a la persona nombrada. Por ejemplo, “Andrés Alegre, doble boing” y Andrés Alegre empieza con “zip” a su derecha o “zap” a su izquierda.

JUEGOS DE NOMBRES

(Name Games)

Bibbidi-Babbidi-Boo

(Bumpty-Bump-Bump)

Una persona en el centro del círculo da vueltas e indica a una persona, diciendo, “¡Izquierda (o derecha) bibbidi-babbidi-boo!” La persona indicada tiene que decir el nombre de la persona a su izquierda (o derecha) antes de que la persona en el centro termine de decir, “bibbidi-babbidi-boo”, si no lo logra, pasa al centro.

Disco de Nombres

(Name Frisbee)

Pasa un disco (frisbee), pelota, etc. a una persona al otro lado del círculo, todos dicen el nombre de esta persona. Continúa hasta aprenderse varios nombres.

Variación: Usa una pelota de estambre. Agarra la punta. Se forma una red que une al grupo.

Nombre Adjetivo

(Adjective Name Exercise)

Di tu nombre y una palabra positiva que te describa y que empiece con la primera letra de tu nombre. Por ejemplo, “Gustavo Guapetón”. Repite los nombres de todos antes de ti y luego di el tuyo. Continúa por todo el círculo hasta llegar a la primera persona, quien tiene que repetir los nombres de todo el grupo.

Nombre y Gesto

(Name & Gesture)

El grupo se pone de pie formando un círculo. Al azar, los participantes hacen un gesto, diciendo su nombre al mismo tiempo. Después, todo el grupo repite el nombre y el gesto, dos veces. Continúa hasta que todos lo hayan hecho.

Significado de Nombres

(Name Meaning)

Este ejercicio es muy útil si algunos participantes se conocen, pero otros son extraños, o si ya han hecho mucho el ejercicio del Nombre Adjetivo. Cada persona, en turno, dice su nombre y su significado, contestando preguntas como, “¿Por qué mis padres escogieron este nombre? ¿Me gusta? ¿Qué significa para mí?”.

Uno-Dos-Tres-Cuatro-Nombre

(One-Two-Three-Four-Name)

(Para cuando los participantes ya conocen los nombres de los compañeros)

Se ponen de pie en círculo. El facilitador empieza como el “tu” y se para en el centro del círculo. Este explica que dará vueltas e indicará a alguien, cuenta hasta diez rápido, y dice, “¡Nombre!” La persona indicada debe decir el nombre de la persona a su derecha. Quien falla en dar el nombre, pasa al centro. Sigue hasta que todos, o casi todos, han sido indicados.

EJERCICIOS DE CONFIANZA

(Trust Exercises)

Los ejercicios de confianza nos ayudan a confiar en otros y nos confirman que podemos depender de otros, y ofrecer confianza a nosotros mismos. Estos ejercicios deberían ser dirigidos por personas con experiencia, ya que en algunos se puede correr el riesgo de lastimar a los participantes. El equipo de facilitadores debería decidir el nivel de confianza entre el grupo para determinar cuáles ejercicios son apropiados. Un grupo que no tenga confianza no debe hacer estos ejercicios.

Caminata Ciega

(Blind Walk)

Divide al grupo en parejas. Una persona de la pareja se tapa los ojos. La otra persona la guía por el salón, suavemente, tratando de darle experiencias variadas (texturas diferentes, etc.), siendo consciente de la seguridad de su pareja. Cambia los papeles.

Círculo de Confianza

(Trust Circle)

El grupo se pone de pie en un círculo cerrado. Pide a un voluntario para entrar en medio del círculo, quien se para allí con los brazos doblados sobre su pecho, con ojos cerrados. Las personas en el círculo se paran hombro a hombro con las manos enfrente. El voluntario cae sobre las manos, las cuales lo soportan, y suavemente es empujado por el círculo. Da la oportunidad a todos para pasar al centro. Pregunta a cada persona sus reacciones.

Equilibrio (Interdependencia)

(Balance: Interdependence)

Dos personas se toman de la mano, una frente a otra, manteniendo contacto visual. Las dos se recuestan, manteniendo el equilibrio, apoyándose mutuamente. Lentamente, se bajan al suelo, y luego se levantan de nuevo. Este ejercicio funciona muy bien con parejas disparejas físicamente, por ejemplo, gordo-flaco, alto-bajo. Hasta funciona para gente con problemas de espalda y que tiene miedo de caerse. Es un verdadero ejercicio en confianza – no nos dejaremos caer. Platica sobre los significados de confianza y equilibrio que surgen de esta experiencia.

Salto de Confianza

(Trust Leap)

Este ejercicio requiere por lo menos 12 personas y mucho espacio. Forma dos filas con cuatro personas cada una, sentados sobre el piso, con las manos arriba. Un voluntario corre y salta sobre las manos, las cuales lo sostienen y lo regresan de pie. Ayuda tener otras dos personas para ayudarlo a ponerse de pie.

Variación: Dos filas, con por lo menos tres personas cada una, paradas de frente con los brazos extendidos agarrándose de la mano. El voluntario salta desde una silla. El voluntario pasa a acostarse debajo de las manos mientras otro voluntario salta.

Subida de Confianza

(Trust Lift)

Pide un voluntario para ser levantado. El voluntario se acuesta sobre el piso con los ojos cerrados, brazos doblados sobre su pecho. Pide dos voluntarios para levantar los hombros del voluntario, dos para su cadera, dos para sus rodillas, uno para los pies, y unos para la cabeza. Asegura que la cabeza del voluntario esté bien apoyada y relajada. Da la señal y todos levantan al voluntario al mismo tiempo. Toma una pausa con el voluntario sostenido al nivel de la cintura y mécelo suavemente, ahora se levanta el voluntario hasta el nivel de la cabeza del equipo y suavemente mece el voluntario y camina en un círculo. Baja el voluntario lentamente. El equipo de voluntarios regresa a sus lugares y la persona levantada abre sus ojos. Ayúdale a ponerse de pie. Pregúntale como se sintió.

Muchas veces se combinan la Subida de Confianza y el Círculo de Confianza.

CIERRES

(Closings)

Cierres, naturalmente, cierran la sesión, el día, o el taller completo. Los cierres pueden destacar unión; pueden afirmar al grupo, o a los individuos del grupo; pueden reconocer un buen trabajo o esfuerzo. También son una oportunidad para que el grupo se despidan, hasta el siguiente día, o al final del taller, con la esperanza de verse de nuevo, con deseos de paz para el futuro.

Abrazo Tejano

(Texas Hug)

1. El grupo se pone de pie en círculo, tomándose de la mano o con sus brazos en los hombros de sus compañeros.
2. Diles algo como, “En mi vida siempre he intentado moverme hacia adelante, a veces me han echado unos pasos hacia atrás. De ser cierto contigo, da unos pasos hacia atrás para mostrar esto.” (Hazlo).
3. “Hasta ahora en el taller, siento que todos estamos tratando de dar más pasos hacia adelante, quien sabe hasta dónde llegaremos.” (Da pasos hacia adelante, probablemente otros te seguirán)
4. Ojalá el Abrazo hará a que se rían. Dales las gracias por venir y que esperas verlos en la siguiente sesión.

Nota: Este cierre es rápido. Se puede decir algo más sencillo, “Da un paso hacia atrás”, luego, “da dos pasos hacia adelante”.

Afiches de Afirmación

(Affirmation Posters)

1. Reparte una hoja grande y un marcador a cada participante. Se pegan las hojas en la espalda con cinta masking, para que todos lleven un “afiche”. Explica que todos caminarán por el salón y harán Afiches de Afirmación con las hojas que tienen pegadas escribiendo cosas positivas, afirmativas sobre esa persona.
2. Las reglas:
 - a. Solo se permiten comentarios positivos; y
 - b. Los comentarios deben ser sinceros. No se debe escribir nada que no se sienta con verdad. Destaca que este no es un momento para criticar, no obstante lo constructivo que sea, ni para chistes o bromas.
3. Cuando todos hayan escrito en todas las hojas, se pueden quitar y leer sus “afiches”. En turno, pide a los participantes compartir un comentario de su hoja que aprecien en especial. (Muchas veces la gente se conmueve con algunos de los comentarios en sus hojas.) Se quedan con sus hojas, como recuerdo del taller y lo maravillosos que son.

Nota: Si parece que a pesar de las instrucciones, el grupo es apto a escribir cosas negativas, usa la Pirámide o Escudo de Afirmación en lugar de este ejercicio.

Bombardeo de Fuerza

(Strength Bombardment)

1. El grupo se pone de pie en círculo. El facilitador explica que vamos a bombardearnos con fuerza. Pasaremos por el círculo enfocando nuestra atención en cada persona en turno.
2. Los demás participantes hablarán al azar a la persona que le “toca”, diciendo cosas positivas, reconociendo cualidades, recordando momentos relacionados con esa persona. Deben ser sinceros en lo que dicen.
3. Se deja un minuto (o lo que permita el tiempo) para el “bombardeo de fuerza” de cada persona. Para empezar, el facilitador elige una persona y le dice algo afirmativo.

Nota: Este ejercicio suele a sobrepasar el tiempo; es importante aplicar el límite de tiempo para cada persona.

Cabeza, Corazón, Mano

(Head, Heart, Hand)

1. Se puede usar este ejercicio como una combinación de cierre / evaluación.
2. Dibuja la figura de una persona en papel rotafolio. Ten a la mano *post-its* de tres colores diferentes, digamos azul, amarillo y rosa.
3. Da las indicaciones al grupo que los *post-it* azules tendrán pensamientos y se colocarán cerca de la cabeza; los amarillos tendrán sentimientos y se colocarán en el corazón; los rosas tendrán herramientas y se colocarán en las manos. Mientras estás hablando, escribe las palabras “pensamiento”, “sentimiento”, y “herramienta” sobre sus colores respectivos y colócalas en su lugar.
4. Reparte un *post-it* de cada color a cada participante y pide que escriban un pensamiento que tengan sobre el PAV en *post-it* azul; un sentimiento que hayan tenido este día sobre el amarillo; y una herramienta del PAV que sientan que usarán en el rosa.
5. Cuando terminan de escribir se colocan las notas en su lugar correspondiente y se puede pedir a los participantes que lean sus comentarios.

Escudo de Afirmación

(Affirmation Shield)

1. Reparte una hoja grande y un marcador a cada participante. Cada persona dibuja la forma de un escudo, dividiéndolo en tres secciones (dibuja un ejemplo sobre papel rotafolio). Luego, se escriben las respuestas a las siguientes preguntas (u otras preguntas que desee el equipo) en las secciones:
 - a. Tres de mis mejores cualidades
 - b. Que quiero que diga mi lápida sepulcral
 - c. Los logros en mi vida que son más importantes para mí
2. Pide a los participantes que presenten sus escudos; si es posible, pégalos en sus espaldas y que caminen por el salón.

Haciendo una Diferencia

(Make a Difference)

1. Reparte una pluma y un papelito a cada participante. Pide que todos escriban en el papelito algo que realmente pudiera hacer una diferencia en su vida o comunidad actual.
2. Explica que nadie más va a leer lo que escriban. Cuando terminen de escribir, se doblan los papelitos y ofrece cinta masking para cerrarlos.
3. Pide que apunten la fecha afuera del papelito y que los guarden así por una semana.
4. Después de la semana, invítalos a que abran los papelitos para averiguar si han probado sus ideas.

El Mundo

(World Ball)

Un “globo del mundo” es un globo de tela suave o un globo inflable de cómo 30cm en diámetro.

1. Muestra el globo del mundo y menciona que tiene los países marcados.
2. Explica que se pasará el globo y en turno, cada persona indicará un país que tiene significado para ella. Quizás sus ancestros son de allí, quizás es un país que han visitado o que desean visitar. Todos comentan por qué escogieron su país.
3. Si no hay preguntas, el facilitador empieza, modelando el tiempo.

“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, un beso en la mejilla, “dame 5”, una sonrisa.
2. Explica que los Hindúes de la India se saludan usando la palabra “Namaste”. Una persona une sus palmas y dice “Namaste” con una pequeña inclinación, la otra persona responde con lo mismo.
3. “Namaste” significa, “Lo bueno que está en mi profundidad saluda a lo bueno que está en tu profundidad”.
4. Este cierre dará a todos la oportunidad de recibir y de dar el saludo.
5. Explica que tú vas a empezar por tu izquierda y haz este saludo a todos. Cuando llegues 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 doblará y luego abrirse de nuevo cuando regreses a tu lugar.
7. *Nota: Este cierre es apto para el segundo día de un Taller Avanzado. Si hicieron “¿Un Qué?” con la toma de mano y chócala, este cierre hace una buena combinación.*

Pirámide de Afirmación

(Affirmation Pyramid)

1. El grupo forma un círculo cerrado. Explica que se formará una pirámide colocando sus manos en medio.
2. Explica que extenderás tu mano al centro y luego los demás pondrán una mano arriba, formando una pila de manos.
3. Mientras se extiende la mano completa una frase positiva, como “Algo que me gustó de hoy es ...” (o esta sesión, este grupo, etc.). Naturalmente, algunos elegirán a pasar.
4. Cuando todos los que deseen hayan pasado, pide al grupo bajar sus manos un poco y levantarlas con un grito.

Nota: Aunque algunos pasarán, habrá afirmaciones de todas maneras.

Regalos

(Gift Giving)

En turno por el círculo, cada persona voltea a su vecino y le dice, “Te doy el regalo de . . .”, dando un regalo imaginario que parezca apropiado para la persona (aprendemos mucho de nosotros mismos en este taller). Usa la imaginación: a una persona que tiene problemas para tirar cosas que no le sirven le dieron un archivero que archivaba cosas por sí solo.

Variación: Con los participantes en parejas, cada persona cuenta a su pareja un sueño que tiene de algo que realmente le gustaría hacer. Dale tres minutos a cada uno. Regresa al círculo y cada persona dice al grupo que sería el regalo para su pareja, inspirado por el sueño.

Otra Variación: En lugar de dar regalos, usa la frase, “Reconozco en ti el regalo de. . .”

Telaraña

(Yarn Web)

Utiliza una bola de estambre bastante grande de color vivo (multicolor es aun más simbólico).

1. El grupo se pone de pie en círculo. Explica que vamos a formar una telaraña lanzando la bola de estambre entre nosotros.
2. Antes de tirar la bola, se completa una frase como, “Algo que quisiera recordar cuando salga de este taller es . . .”. También, antes de tirar la bola, se sujetan el estambre, para poder formar la telaraña. Si no hay preguntas, empieza modelando la frase y el lanzamiento.
3. Cuando todos hayan recibido el estambre y hablado, pide que te regresen la bola. Se puede preguntar si de la red surge algo (ej. la idea de comunidad; no estamos solos; la importancia del apoyo).
4. Se puede levantar la telaraña arriba de la cabeza o jalarla para sentir su conexión.

5. Finalmente, pide a los participantes bajar la telaraña suavemente al piso y voltearse para afuera. Mientras recoges el estambre, di algo como “aunque estamos saliendo de la telaraña, todos podemos intentar llevar el espíritu del taller con nosotros.” Recuerde al grupo que se toparán con personas que no han tenido esa experiencia. “Puede que otros no se sientan tan positivos como nosotros en este momento. Traten de no tomar a pecho alguna negatividad.” Dales las gracias.

Nota: Frecuentemente se usa este ejercicio como el cierre final del Taller Básico.

Tormenta

(Rainstorm)

1. El grupo se para en círculo cerrado y el facilitador se queda en el centro.
2. Explica que este cierre no requiere hablar pero sí requiere hacer algunos sonidos con las manos y los pies. Pide al grupo imitar la acción que estás haciendo en cuanto mires a cada participante a los ojos y que continúen hasta la siguiente vez que el facilitador lo mire.
3. Empieza con una persona y pasa por el círculo ocho veces haciendo lo siguiente: 1er paso: Se frota las manos; 2o paso: Truenos los dedos; 3er paso: Palmotea sobre las piernas; 4o paso: Palmotea sobre las piernas y zapatea; 5o paso: Palmotea sobre las piernas; 6o paso: Truenos los dedos; 7o paso: Se frota las manos; 8o paso: Mantenga las manos con las palmas hacia abajo para indicar silencio.
4. Para terminar, el facilitador regresa al círculo y dice algo como, “Mi deseo para ustedes es que las tormentas en sus vidas pasen tan rápidamente como esta.”

Nota: No se debe mencionar el nombre de este cierre ni verbalmente, ni escrito en el programa.

SECCIÓN G

Sociodramas

Sociodramas

Procesamiento de Sociodramas

El Papel del Facilitador en el Sociodrama

Sociodramas en Dos Actos

Sociodramas Facilitados

Guía para Sociodramas

Guía para el Procesamiento de Sociodramas

SOCIODRAMAS

(Role Plays)

- Propósito:** Ayudar los participantes a hacer actuaciones que puedan llevar a resoluciones no-violentas y justas de conflictos.
- Tiempo:** Variable
- Materiales:** Equipo de grabación para filmar las actuaciones (opcional, pero muy útil – requiere de alguien capacitado)

Procedimiento

1. Selecciona un conflicto del interés del grupo, de preferencia una escena donde haya posibilidades de ver resolución con el Poder que Transforma. La escena puede ser de un solo acto – el momento de la confrontación. El narrador puede explicar los antecedentes.
Variación: Divide a los participantes en grupos pequeños y deja que cada grupo elija su propio conflicto, o reparte posibles escenas. Un miembro del equipo debería quedarse con cada grupo.
2. Debido a que el Poder que Transforma no puede trabajar en apoyo de una solución incorrecta o violenta, la escena debe quedarse abierta a más opciones que las que son incorrectas, violentas, o dañinas.
3. Decide los personajes, y quien tomará cual papel. Selecciona nombres ficticios para cada personaje.
4. No se debe decidir el final con anticipación; se debe dejar a los personajes la libertad de explorar opciones que puedan surgir del Poder que Transforma. Los personajes que están buscando una solución justa, y no-manipulativa, serán los que necesitarán estar abiertos al Poder que Transforma.
5. Ninguna persona debería tomar un papel en un conflicto que ha tomado en la vida real. Sin embargo, una persona puede tomar el papel de “productor” o “director”, narrando la escena, repartiendo los papeles, y poniendo la acción. Puede ser de mucho provecho si una persona toma el papel de un adversario, o papel opuesto, en la vida real.
6. Elige un narrador para presentar el sociodrama. Esta persona puede tomar un personaje, si desea, o puede ser la persona a quien le ocurrió la acción en la vida real.
7. El narrador debe explicar lo siguiente:
 - a) Lo que ha sucedido antes de empezar la escena
 - b) Los nombres de los personajes y los nombres reales de los actores
 - c) Como se siente cada personaje al inicio de la escena
 - d) La ubicación de la escena
8. El facilitador indicará al narrador cuando empezar, una vez que el equipo de grabación esté listo (en caso de usarlo).
9. El facilitador terminará el sociodrama, diciendo, “Corte”.
10. Los actores pertenecen en sus papeles, “en el escenario”, hasta que el facilitador los saca de sus personajes y los regresa al grupo.
11. El facilitador dirige el diálogo general, solicitando comentarios de los demás participantes (espectadores).

Notas para Facilitadores

Es importante saber cuándo cortar un sociodrama. Es una decisión delicada. El equipo tiene la responsabilidad de proteger la seguridad y bienestar del grupo y no dejar el sociodrama caer en un drama psicológico o en pelea. Por el otro lado, un sociodrama que no produce emociones reales en los personajes es de poco uso como experiencia de aprendizaje, debido a que los seres humanos aprenden, y el Poder que Transforma tiende a actuar, cuando la gente está bajo presión. Tomamos como regla que se debe cortar un sociodrama cuando surge cualquiera de las siguientes situaciones:

- La situación llega a ser muy tensa y emocional, la ira se vuelve real, hay el potencial para violencia física, o el nivel de estrés psicológico llega a ser demasiado para los participantes;
- El sociodrama llega a un punto donde la acción vista da suficiente para el análisis de una experiencia fructosa de aprendizaje, ya sea con éxito o fracaso;
- La acción ha bajado al punto donde los personajes han cerrado toda oportunidad para una solución justa, no-violenta, o si se ha perdido la idea del Poder que Transforma;
- La acción llega a una conclusión satisfactoria o se estanca, y es claro que no hay más que aprender si la escena continúa. Sin embargo, puede ser valioso repetir la escena con otros actores buscando otras avenidas para llegar a una solución no-violenta.

Si se termina un sociodrama con cualquiera de los personajes con emociones negativas fuertes (enojo, frustración, humillación, etc.), es esencial procesar a estos personajes antes de continuar; es decir, sacarlos de sus papeles y estado emocional, regresándolos a sus identidades reales y a un estado más calmado. Para hacer esto, mientras los actores todavía están en el escenario, primero pregunta al personaje su nombre ficticio en el sociodrama, y luego como se sintió como este personaje. Luego, pregunta su nombre real; di algo como, “Ya no eres (nombre ficticio). Eres (nombre real) otra vez. Ahora, ¿cómo te sientes como (nombre real)?” Cuando la persona ha contestado, pregúntale si se sentiría más cómodo regresando al grupo de espectadores. **Nunca dejes a nadie en un estado de emoción negativa y sin salida o ayuda para poder manejarlo.**

Si se ha grabado el sociodrama, ayuda ver el video antes de empezar el diálogo sobre el sociodrama, para que cualquier diálogo, acción, o lenguaje corporal pueda ser “congelado” y observado más.

La experiencia con sociodramas en prisiones nos ha enseñado que antes de que un grupo pueda tomar un sociodrama en serio como experiencia de aprendizaje, puede ser que necesite pasar un ciclo de catarsis preliminar. El grupo puede escoger una situación pesada, opresiva, y común dentro de la prisión para su escena, no tanto para el propósito de tratar de resolverlo – no crean que se puede resolver – sino para mostrar a los miembros del equipo que tan imposible es la vida carcelaria y que tan débil es la no-violencia o el Poder que Transforma para manejarla. Entonces, el grupo actuará la escena como una situación de perder-perder lo más que pueda. Mientras, aliviarán los sentidos antiguos de sentirse sin poder, opresión, y resentimiento, poniéndose de payasos y exagerando sus papeles. Habrá mucha risa, tanto de los actores como de los espectadores. El equipo no debe molestarse con esto, ni dejarlo que ocurra. Cuando lo han sacado todo, y no antes, se pondrán a trabajar seriamente. Entonces, mantén la calma, permite a los personajes llevarse a escena, y luego insiste que otros actores realicen la misma escena o cambia la escena. Finalmente, lo más exitosa que sea la catarsis, lo más provechosa será la experiencia que sigue. (Ver Sociodramas de Dos Actos)

Los sociodramas son impredecibles. Uno nunca sabe que resultará. Una vez empezado, toman su propia vida. El trabajo del equipo es de sacar algo de valor de lo que suceda. Una vez, algunos internos hicieron un sociodrama donde alguien fue estafado de dinero; lo resolvieron obteniendo dinero de otro engaño. El facilitador se rió y dijo, “Una cosa queda claro: esta solución no tenía nada que ver con el Poder que Transforma”. El diálogo después era muy aclarador para todos. Otro grupo hizo una escena de drogas cargada con tensión y emoción. Los facilitadores no estaban seguros que decir. Uno de los participantes, viendo el sociodrama, de repente apuntó a uno de los actores y dijo, “Tienes muchísimo miedo, ¿verdad?” Esto sacó una admisión general del miedo al futuro, y un diálogo serio sobre cómo sería salir de la cárcel y enfrentar el mismo mundo que antes,

las mismas tentaciones que le llevaron a la cárcel antes. Casi todos los sociodramas pueden dar algo positivo. Se requiere habilidad, mano ligera, apoyo de todo el equipo, confianza en la habilidad del grupo para crecer, y una claridad por parte del equipo que esto es su trabajo, que no tienen que apoyar pasivamente lo que salga del sociodrama cuando lo vean presentado.

Una experiencia común es que el primer sociodrama no “sale”. Quizás sea muy forzado; quizás los participantes están tratando de mostrar que nada funcionaría. Algún tipo de intervención puede ser útil. Un equipo paró los sociodramas para la sesión y en lugar de esto, hicieron el ejercicio Empatía. Cuando regresaron con los sociodramas en una sesión posterior, el espíritu del grupo había cambiado.

Los sociodramas son una herramienta poderosa. Por muchas razones son el corazón de los talleres del PAV. Los aprendizajes tienden a quedarse, y no se quedan dentro del taller. Una cosa que digo, cuando me preguntan de la realidad involucrada al participar en un sociodrama: “Sabes como a veces estás en medio de un conflicto o situación y lo manejas mal, pero a la medianoche te despiertas y dices, ‘Ahora sé que debía de haber hecho’. Bueno, el sociodrama te da la oportunidad de probar cosas, llevarte al punto donde experimentas. Los aprendizajes reales vendrán mucho después, cuando te despiertes y digas, ‘Ahora sé cómo debo manejar esto’”.

COMO PROCESAR UN SOCIODRAMA

(Role Play Debriefing)

Al terminar el sociodrama, los actores se quedan en el “escenario” hasta que termine el procesamiento y son regresados a sus nombres reales. Habla con cada persona con su nombre ficticio hasta que salga de su personaje, cuando se dice algo como, “Ya eres Federico Feliz nuevamente. ¿Te sientes bien contigo mismo?” Desde este momento, en adelante, se habla con Federico Feliz como Federico Feliz.

Se recomienda procesar al agresor primero (quien quizás ha sido transformado), debido a que es esta persona quien probablemente ha sido lo más afectada emocionalmente.

Trata los sentimientos primero, “Okay, veremos que sucedió” (o algo parecido para hacer la transición):

- ¿Cómo te sientes ahora?
- ¿Qué pensaste cuando ____ hizo ____?
- ¿Hubo un momento de cambio para ti? ¿Cuándo?
- ¿Estás satisfecho con lo que sucedió?
- (en caso de ser aplicable) ¿Cómo te sentiste cuando ____ te tocó, cuando te agredió?

El procesamiento no es simplemente un disparo de preguntas. Se ofrecen las preguntas arriba como sugerencias. Después de hacer una pregunta, dale tiempo para responder. Otras preguntas saldrán de sus respuestas. Frecuentemente alternas entre personajes claves. Mientras sale el diálogo, ten cuidado a regresar con la persona con quien te empezaste a enfocar. Cuando estás seguro que una persona ha dejado las emociones asociadas con su papel, di, “Tu nombre no es (nombre ficticio) . . .”.

Mantén las “reglas”: nombres ficticios, una escena, un conflicto real que pueda, o no, resolverse (dependiendo de las posibilidades del Poder que Transforma). Se pueden apuntar los nombres ficticios y nombres adjetivos de cada persona en el sociodrama. Se recomienda tomar notas durante el sociodrama; quizás olvides algo (al menos que tengas una memoria eidética).

Cuando todos los personajes hayan sido procesados, permite a los actores que regresen a sus lugares entre los demás participantes. Pregunta al grupo donde vieron el Poder que Transforma como elemento en el sociodrama. Una manera de hacer esto es pedirles a los participantes que tengan sus hojas de las Guías o Reflexiones del Poder que Transforma a la mano y buscar evidencia del estar abierto al, o la presencia del, Poder que Transforma durante el sociodrama.

Enfatiza que es importante escuchar lo que está sucediendo, observar el lenguaje corporal, contacto visual, subidas en tonos de voz, quien está haciendo que en todo momento.

Los participantes tienden a involucrarse mucho en los sociodramas, aplaudiendo, riendo, discutiendo paralelamente durante el sociodrama. Todo esto distrae mucho a los actores y los demás observadores.

A veces parece que el tiempo no permite que los participantes hagan muchas preguntas a los personajes. Sin embargo, este tiene una importancia real. Es mejor cortar las preguntas del facilitador, que las de los participantes. Después de todo es su experiencia del sociodrama la que importa, y necesitan estar tan involucrados como sea posible.

Dirigir sociodramas es un arte, no una ciencia. Hay tantos estilos para dirigirlos como hay facilitadores. Muchos de ellos son muy buenos. Seguramente también tú desarrollarás tu propio estilo. Una cosa importante a tener presente: el procedimiento para sacar los actores de sus papeles descrito aquí (¿Cómo te sientes como Javier? . . . Ahora eres Federico Fantástico de nuevo. ¿Cómo te sientes como Federico Fantástico?) puede parecer innecesario y se puede usar el propio juicio sobre su uso. Sin embargo, recuerda que esto fue desarrollado a propósito. La gente se mete por completo en los sociodramas. Las emociones que surgen pueden quedarse con los participantes y afectar las percepciones que tienen de ellos mismos y de otros. Si hubo enojo, o cualquier otra emoción intensa, la persona quien lo sintió necesita el procesamiento para poder dejar el papel. No somos adivinos; no siempre sabemos cómo se siente la gente.

GUÍA PARA EL PROCESAMIENTO DE SOCIODRAMAS

(Guidelines for Debriefing Role Plays)

Recuerda lo siguiente para el Procesamiento de Sociodramas:

Descontinuar - Di, “corte” en voz fuerte cuando se note cualquiera de lo siguiente:

- Habrá contacto físico violento o un final dañino
- Se ha visto suficiente para tener un diálogo provechoso
 - La acción está muriendo – no va a ninguna parte
 - Se ha llegado a una solución útil

Procese los personajes

- Decide quien está más enojado o quién es el más cargado emocionalmente
- Procesa a esta persona primero
 - Pregunta, “¿Cómo te sientes?” y permite que el participante hable
 - Afirma todos los sentimientos expresados
 - Identifica cualquier uso del Poder que Transforma o Mensajes Yo

Saca cada actor de su papel cuando este haya sido procesado

- Pregúntale si está listo para dejar su papel
- Mientras se quita la etiqueta con el nombre de su personaje, “Tu nombre ya no es (nombre ficticio), ¿quién eres ahora?”
- No continúes sino hasta recibir una respuesta positiva y firme del nombre adjetivo del participante. Se debe asegurar que el participante ha dejado su papel y ha retomado su lugar como participante.
- Pide al participante que se levante y ponga enfrente de su silla, coloca la etiqueta en su silla.
- Pregúntale, “¿Cómo (nombre real), quieres decirle algo a (nombre ficticio)?”
 - “¿Quieres decir algo al grupo de cómo te sentiste al actuar el papel de (nombre ficticio)?”

Dialoga el sociodrama con el grupo enfocando la plática sobre cómo se relacionan con el sociodrama

- Dirige una plática general sobre lo que sucedió
- Trata de llevar la plática a Asuntos de Proceso, en lugar de hablar sobre los puntos menores del Contenido
- ¿Qué tan aplicable fue el sociodrama con situaciones de la vida real?
 - Revisa las oportunidades para el Poder que Transforma y Mensajes Yo que hubo.

LOS PAPELES DEL FACILITADOR EN EL SOCIODRAMA

(Facilitator Tasks in Role Plays)

G-6

Fase I INTRODUCCIÓN A LOS SOCIODRAMAS	Fase II LA PLANEACIÓN PARA LOS SOCIODRAMAS	Fase III HACIENDO LOS SOCIODRAMAS	Fase IV PROCESANDO LOS SOCIODRAMAS	Fase V SACANDO A LOS ACTORES DE SUS PAPELES	Fase VI DIÁLOGO SOBRE LOS SOCIODRAMAS Y APRENDIZAJES
<ul style="list-style-type: none"> ¿QUÉ ES UN SOCIODRAMA? POR QUE HACEMOS SOCIODRAMAS GUÍAS PARA LOS SOCIODRAMAS <ol style="list-style-type: none"> Solo una escena Sin guión Abierto al Poder que Transforma Nombres ficticios No planear el final Nunca tomar un papel propio Elegir narrador Preparar grabación Preparar póster EXPLICA EL PAPEL DEL FACILITADOR PARA TERMINAR LA ACCIÓN, EL PROCESAMIENTO Y PARA SACAR A LOS ACTORES DE SUS PAPELES 	<ul style="list-style-type: none"> COMO ACORDAR LAS ESCENAS <ol style="list-style-type: none"> Lluvia de ideas con el grupo completo Lluvia de ideas en grupos pequeños Reparte escenas preparadas VOLUNTARIOS <ol style="list-style-type: none"> Divide los participantes en grupos Pide voluntarios para la escena elegida por el grupo completo. El grupo puede votar para las escenas de la lluvia de ideas OBSERVA LA PLANEACIÓN DE LOS SOCIODRAMAS <ol style="list-style-type: none"> Ayuda con el proceso Mantén las guías NO IMPIDAS LA TOMA DE DECISIONES DE LOS PARTICIPANTES 	<ul style="list-style-type: none"> EMPEZAR LOS SOCIODRAMAS OBSERVA LA ACCIÓN <ol style="list-style-type: none"> Toma nota de eventos importantes que aumentan o bajan el conflicto u otros puntos decisivos DECIDIR CUANDO PARAR O CORTAR <p style="text-align: center;">PARA SI:</p> <ol style="list-style-type: none"> La acción se estanca Hay violencia Cualquier actor se pone emocional <p style="text-align: center;">CORTA SI:</p> <ol style="list-style-type: none"> Se ha terminado Se resuelve el conflicto, o esto no es posible Hay suficiente material SE PUEDE REINICIAR EL SOCIODRAMA SI LOS ACTORES DESEAN 	<ul style="list-style-type: none"> LOS OBJETIVOS DEL PROCESAMIENTO <ol style="list-style-type: none"> Destacar puntos importantes en la acción Aprender sobre conductas Dar a los actores la oportunidad de descargar emociones Formar una base para el diálogo Determinar si hay valor en regresar al Sociodrama LA PRIMERA PREGUNTA PARA TODOS, ANTES DE EXPLORAR OTRAS EMOCIONES: <i>¿Cómo te sientes en este momento?</i> CONTINÚA CON OTRAS PREGUNTAS APROPIADAS NO HAGAS TODAS LAS PREGUNTAS IMPORTANTES DEBEN HABLAR CON LOS <u>PERSONAJES</u> 	<p style="text-align: center;">EL ÚNICO PROPÓSITO ES SACAR AL ACTOR DEL PAPEL. <i>PUEDE SER LA TAREA MÁS IMPORTANTE DEL FACILITADOR</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Saca a los actores MÁS AFECTADOS primero Para hacerlo, párate a su lado Si la persona dice que está lista para salir de su papel, primero invítala a decirle algo a los demás personajes (incluso a las sillas vacías) AL TERMINAR, pega la etiqueta en la silla. Ahora, la silla es el personaje, no el actor quien desempeñó el papel 	<p>CUANDO TODOS LOS ACTORES HAN REGRESADO CON EL GRUPO el facilitador tiene unas tareas MUY IMPORTANTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ABRE EL DIÁLOGO, reparte los guías del Poder que Transforma o coloca el Círculo del PT en el centro del círculo. Recuerda que los Sociodramas que no usan el PT pueden ser valiosos experiencias de aprendizaje. ¿Se perdió una oportunidad para el PT? EVITA QUE LOS DEMÁS REGRESEN A LOS ACTORES A LOS PAPELES. Se dirigen las preguntas o los comentarios a las sillas vacías con las etiquetas UNE LA PLÁTICA Y TERMINA EL DIÁLOGO <p style="text-align: right;"><i>por Steve Angell, 1998</i></p>

SOCIODRAMAS DE DOS ACTOS

(Two Act Role Plays)

1. Selecciona una escena de un conflicto del interés del grupo. Debería ser de solo una escena. Recuerda que el Poder que Transforma no funciona para lograr una resolución mala (ej. transacciones de drogas).
2. Selecciona los actores y asignales los papeles. Nadie debería tomar un papel que ha experimentado en la vida real.
3. Elige nombres ficticios para los personajes. Nunca uses nombres reales. Se recomienda que cada personaje tenga una etiqueta con el nombre de su personaje, incluyendo al narrador.
4. Elige el narrador para presentar el sociodrama. El narrador puede actuar un personaje también. Se explicará lo siguiente:
 - a) Lugar de la escena
 - b) Antecedentes – que ha sucedido antes de la confrontación
 - c) Los nombres de los personajes y los nombres adjetivos de las personas que actúan
5. Ensaya el primer acto. Se presentará el sociodrama en dos actos.
 - 1^{er} Acto – se maneja la confrontación de manera de costumbre, con violencia, enojo, y frustración
 - 2^o Acto – no se ensaya y no se decide el final con anticipación
6. El sociodrama se llevará a cabo en la siguiente manera:
 - a) El narrador empieza y presenta el 1er acto
 - b) El facilitador dirá “Corte” para terminar el 1er acto
 - c) El grupo toma una pausa para prepararse para presentar el sociodrama de nuevo – 2^o acto, pero esta vez será diferente – se usan las habilidades aprendidas en los ejercicios – estando abierto al Poder que Transforma. El facilitador dirá “Corte” para terminar el 2^o acto
 - d) Al terminar el 2^o acto, los actores se quedarán en el escenario en sus papeles hasta que el facilitador y los espectadores hayan tenido la oportunidad de hacerles preguntas y ofrecer comentarios
 - e) El facilitador procesará a los actores (sacarlos de sus papeles) y solicitará comentarios y empezará el diálogo general

SOCIODRAMAS FACILITADOS

(Facilitated Role Plays)

En esta manera de realizar los sociodramas, el grupo completo contribuye. Esto significa que el grupo está involucrado en el sociodrama y puede determinar que sucede. El sociodrama se convierte en un proceso educativo grupal.

1. Introducción y Calentamiento

- Preséntate y usa algún método para compartir los nombres del grupo (si es necesario). Explica el proceso de la sesión con una breve presentación de que es un sociodrama facilitado. Introduce el tema general de la sesión, ej. un conflicto entre dos personas y que puede suceder.
- Divide a los participantes en grupos pequeños para platicar áreas personales de conflicto, conexiones, o preocupaciones sobre el tema.
- Saca todo esto con el grupo completo a través del diálogo. ¿Cuáles son los asuntos de preocupación? Realiza una lluvia de ideas, apuntando las ideas en papel rotafolio,
- Define una situación que representaría este conflicto, creando una escena amplia, ej. Una pareja que tiene seis años juntos tiene problemas para manejar cambios en su relación sobre cómo pasan el tiempo juntos.

2. Creación de Personajes y Entrevistas Iniciales

- Coloca una silla vacía enfrente del grupo y empieza a hacerle preguntas a esta persona.
- Las preguntas deben ser abiertas, para conseguir detalles generales como sexo, edad, profesión, contexto social y relaciones.
- Resume la información para el grupo.
- Pide un voluntario para actuar ese papel.
- Entrevístalo para conseguir más detalles, ej. nombre, nombre de personas importantes en su vida, que es lo que disfruta de su trabajo, etc.
- Quédate cerca de la persona, físicamente, usa un tono de voz de empatía. Deberías reflejar neutralidad cálida.
- Resume la información esencial para el grupo.
- Invita al primer actor a salir, no debería oír lo que dice el segundo actor. Coloca una segunda silla vacía enfrente del grupo y solicita un voluntario para actuar el segundo personaje. Repite el proceso para el segundo papel.

3. La Escena

- Entrevista a los dos personajes
- Define la relación entre ellos
- Fija la hora y el lugar
- Pregúnteles sobre su historia inmediata, ej. ¿Cómo te fue el día de hoy?
- Resume para el grupo
- Empieza la acción del sociodrama, ej. A ver qué sucederá aquí

4. Punto de Corte

- Busca el punto decisivo de la interacción y “congela” el sociodrama – no dejes que la acción se estanque, pero al mismo tiempo ten cuidado a no cortarlo demasiado rápido antes de tener suficiente material para el grupo.

5. Interacción con el Grupo

- Empieza con preguntas abiertas, ej. ¿Qué sucedió aquí?
- Ayuda con la exploración de ideas sobre porque el problema existe.
- Usa las técnicas de la escucha reflexiva. La paráfrasis es una buena manera de revisar la información y percepción del grupo.
- Aprovecha todas las oportunidades que se presenten para meter a los actores en el proceso, ej. Revísalo con él. Los actores se quedan en sus papeles durante esta etapa.

6. Sugerencias para Cambios para Mejorar la Comunicación y Tratar los Asuntos

- Solicita ideas y direcciones específicas del grupo para los actores.
- Se puede invitar a los participantes a modelar algunos de los cambios para los actores.
- Resume los cambios sugeridos y asegura que los actores los entiendan.

7. Repetir la Situación con los Cambios Sugeridos

- Se puede elegir la opción de dividir a los participantes en parejas, tomando los papeles del sociodrama, actuando la situación, e implementando los cambios. Dales de 3 a 5 minutos para hacer esto. Se puede llamar la atención de todos a las actuaciones de algunas de las parejas.
- Evalúa los cambios y comenta sobre más modificaciones a los personajes.
- Pide a los actores hacer una actuación final.
- Resume y revisa los cambios, enfatizando las habilidades de comunicación mejoradas.

8. Sacando los Actores de sus Papeles

- Pide comentarios finales de los espectadores para el personaje, ej. En un momento más, voy a sacar a X de su papel, pero antes de hacerlo, ¿alguien más desea hacer otro comentario para esta persona?
- Toca los hombros de la persona mientras dices su nombre real, ej. Este realmente no es X (nombre ficticio), este es Y (nombre real).
- Pide a la persona levantarse de la silla donde ha estado el personaje.
- Se recomienda que se “sacuda” para salir del papel, emitiendo sonidos si desea.
- Solicita comentarios generales sobre el personaje que actuaron. Asegura que se den estos comentarios hablando en la tercera persona, “él” y no “yo”, ej. (nombre real), ¿qué descubriste sobre el personaje (nombre ficticio) que te gustaría compartir con el grupo?
- Pide comentarios sobre cosas similares entre la persona y el personaje, ej. ¿Puedes decirnos una o dos maneras en que tú te pareces a (nombre ficticio)?
- Igual, pide comentarios sobre diferencias.
- El comentario final para el personaje, del actor (hablando con la silla vacía como si el personaje estuviera sentado allí), “Algo de tu sabiduría y/o experiencia que podría ayudar a esta persona en el futuro”.

9. Procesamiento con el Grupo

- Cada persona en el grupo comparte con su vecino algo de la sesión que ha sido impactante o relevante personalmente.
- Si el grupo hizo sociodramas en parejas, los participantes se cambian de lugares con sus parejas, y “se sacuden” el papel antes de compartir.

10. Resumen y Procesamiento del Facilitador

- Identifica los temas de la sesión
- Reconoce el proceso del facilitador
- Reconoce la sabiduría del grupo
- Cierre

Una palabra final:

Usa la palabra “sí” como si fuera oro. Si los participantes sobrepasan, busca la manera de decirles, “Sí, está bien; ahora hazlo real”. Si hacen algo que parece ser un desastre total, no se dice, “Está mal”, se dice, “Sí, y ahora ¿cómo lo podemos hacerlo útil?”. Siempre se involucra al grupo. Busca la manera de salir de la situación y continuar. Recuerda, el Poder que Transforma siempre es “Sí”.

GUÍA PARA SOCIODRAMAS

(Role Play Questionnaire)

Guía para el narrador del grupo

A. ANTECEDENTES ¿Qué ha sucedido antes de empezar la escena?

B. LOS PERSONAJES ¿Cuáles son los nombres ficticios para cada personaje?

Nombre Ficticio	Nombre Adjetivo	Papel
1.		
2.		
3.		
4.		

C. SENTIMIENTOS ¿Cómo se siente cada personaje al comienzo del sociodrama?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

D. ESCENA ¿Cuál es el lugar, escena, hora del día cuando entra la acción?

Después de que el narrador haya presentado el sociodrama, se deberían de agregar las siguientes instrucciones:

1. El facilitador terminará el sociodrama con la palabra “corte”.
2. Los actores deben de quedarse en el escenario hasta terminar el procesamiento y ser sacados de sus personajes.
3. El facilitador dirigirá el diálogo general y pedirá comentarios del grupo.

Nota: El Poder que Transforma no puede trabajar cuando se usa para lastimar a otros. Evita estas situaciones cuando estén planeando el sociodrama.

GUÍA PARA EL PROCESAMIENTO

(Debriefing Questionnaire)

A. PERSONAJES

Nombre Ficticio

Nombre Adjetivo

Papel

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

B. NOTAS

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

C. PREGUNTAS PARA EL PROCESAMIENTO / ENTREVISTA (Con los personajes sentados)

¿Cómo te sientes en este momento?

¿Qué estabas pensando cuando _____ hizo _____?

¿Había un punto decisivo? ¿Cuál era?

¿Estás satisfecho con lo que sucedió?

Cuando dijiste “ _____”, ¿qué estabas sintiendo?

Preguntas sobre lenguaje corporal y tonos de voz

Ofrece al grupo la oportunidad para hacer preguntas a los personajes

D. SACANDO LOS ACTORES DE SUS PAPELES

¿Estás listo para salir de tu papel?

Tu nombre ya no es _(nombre ficticio)_, ahora eres _(nombre adjetivo)_.

(Pide que la persona regrese al grupo grande)

¿Hay algo que tu como _(nombre adjetivo)_ te gustaría decir a _(nombre ficticio)_?

¿Hay algo que te gustaría decir al grupo de cómo te sentiste actuando el papel de _(nombre ficticio)_?

¿Viste el Poder que Transforma como un elemento en el sociodrama? ¿Cuándo?

¿Hubo oportunidades para el Poder que Transforma que no se tomaron?

¿Aprendiste algo en este sociodrama que puedes aplicar a tu vida en general?

¡Muchas Gracias!

SECCIÓN H

Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

(Bibliography)

LIBROS

- Apsey, Lawrence S. et al.. *Transforming Power for Peace [Transformando el Poder para la Paz]*. 4ª Edición. (Disponible del "AVP Distribution Service", 1050 Selby Ave., St. Paul, MN 55104), 2001. 96p.
- Bennett, Lerone. *What Manner of Man: A biography of Martin Luther King, Jr. [Que Modelo de Hombre: Una biografía de Martín Luther King, Jr.]*. Intr. Benjamín E. Mays. 3ª Edición revisada. Chicago: Jonson, 1969. 251p.
- Bickmore, Kathy and the Northeast Ohio Alternatives to Violence Committee. *Alternatives to Violence: A manual for teaching peacemaking to youth and adults [Alternativas a la Violencia: Un manual para la enseñanza de la paz para adolescentes y adultos]*. Cleveland, OH: Cleveland Friends Meeting (10916 Magnolia Drive, 44106), 1984.
- Bigelow, Albert. *The Voyage of the Golden Rule [El Viaje de la Regla de Oro]*. New York: Doubleday, 1959.
- Bondurant, Joan V. *Conquest of Violence [La Conquista de la Violencia]*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1958.
- Brown, L. (1999) *Raising Their Voices: The Politics of Girls' Anger [Levantando sus Voces: La Política de la Ira de Niñas]*. Harvard University Press.
- Buscaglia, Leo. *Loving Each Other [Amándonos]*. Freehold, NJ: SLACK, Inc., 1984, 207p. (Disponible de Holt, Rinehart & Winston, NYC)
- Carlsson-Paige, N. & Let, D. (1998) *Before Push Comes to Shove: Building Conflict Resolution Skills With Children [Antes de Llegar a Empujones: Creando Habilidades de Resolución de Conflictos con Niños]*. Redleaf Press.
- Center for Conflict Resolution. *Building United Judgment: A handbook for consensus decision making [Construyendo un Juicio Unido: Manual para tomar decisiones por consenso]*, por Michael Avery, Brian Auvine, Barbara Streibel, and Lonnie Weiss. Madison, WI: The Center (731 State St., 53703), 1981. 124p.
- Center for Conflict Resolution. *Manual for Group Facilitators [Manual para Facilitadores de Grupos]*, por Brian Auvine, Betsy Dinsmore, Mary Extrom, Scott poole, and Michael Shanklin. Madison, WI: The Center, 1978. 89p.
- Children's Creative Response to Conflict. *Classroom for a Small Planet [Salón para un Planeta Pequeño]*. 3ª Edición. New York.
- Children's Creative Response to Conflict. 1977. 109p. (Pedidos: CCRC, c/o Fellowship of Reconciliation, POB 271, Nyack, NY 10960).
- Crum, T. & Warner, J. (2000) *The New Conflict Cookbook: Parent/Teacher Guide for Helping Young People Deal with Anger and Conflict [El Recetario Nuevo de Conflicto: Guía para Padres y Maestros para Ayudar a Jovenes Manejar la Ira y el Conflicto]*. At Works.
- Ciueria, N. & Slaby, R. & Morre, A. (1995) *Viewpoints: A Guide to Conflict Resolution and Decision Making for Adolescents [Puntos de Vista: Guía para Adolescentes para la Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones]*. Research Press.
- Cooney, Robert and Helen Michalowksi, eds. *The Power of the People: Active Nonviolence in the United States [El Poder de la Gente: La No-Violencia Activa en los Estados Unidos]*. Culver City, CA. Publicado corporativamente (c/o Peace Press, Culver City, CA 90230), 1977. 240p.
- Crane, Mary. *Rape Avoidance and Resistance: A nonviolent approach [Evitar y Resistir la Violación: Una manera no-violenta]*. San Francisco: Peace and Gladness Press (PO Box 11478, San Francisco, CA 94101), 1982. 47p.
- Del Vasto, Lanza. *Warriors of Peace: Writings on the Technique of Nonviolence [Guerreros de la Paz: Escritos sobre la Técnica de la No-Violencia]*. Ed. Michel Random. New York: Knopf, 1974. 226p.
- Desai, Narayan. *Handbook for Satyagrahi [Guía para Satyagrahi]*. Philadelphia: New Society Press, 1980.
- Desai, Narayan. *Towards a Nonviolent Revolution [Hacia una Revolución No-Violenta]*. Rajgat Varanasi, India: Sarva Seva Sangh Prakashan, 1972.

- Dreikurs, Rudolf. *Coping with Children's Misbehavior [Manejando el Mal Comportamiento de Niños]*. New York: Dutton, (Hawthorn Books), 1972.
- Erikson, Erik H. *Gandhi's Truth [La Verdad de Gandhi]*. New York: WW. Norton, 1969. 476p.
- Fischer, Louis, ed. *The Essential Gandhi [El Gandhi Esencial]*. New York: Random, 1963.
- Fischer, Louis, ed. *Gandhi: His Life and Message for the World [Gandhi: Su Vida y Mensaje para el Mundo]*. New York: Mentor Books, 1954. 189p.
- Fisher, Roger. *Getting to Yes [Llegando al Sí]*. New York: Penguin Books, 1981. 161p.
- Fluegelman, Andrew, ed. *New Games Book [Libro de Juegos Nuevos]*. New York: Doubleday, sin fecha.
- Fluegelman, Andrew, ed. *More New Games and Playful Ideas [Más Juegos Nuevos e Ideas Juguetonas]*. New York: Doubleday, 1981. 192p.
- Freire, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed [Pedagogía de los Oprimidos]*. New York: Continuum Press, 1981. 186p.
- Friends Suburban Project. *Mediators' Handbook: Peacemaking in Your Neighborhood [Manual para Mediadores: Haciendo la Paz en tu Vecindario]*. Ed. Jennifer Beer, Eileen Stief and Charles Walker. Concordville, PA: (PO Box 462, 19331), 1982.
- Fry, A. Ruth. *Victories Without Violence [Victorias sin Violencia]*. 4a Edición. June, 1943. London: Publicado por la autora, 48 Clarendon Rd., London, W11, England. 88p.
- Gandhi, Mohandas K. *An Autobiography: My Experiments with Truth [Una Autobiografía: Mis Experimentos con la Verdad]*. Boston: Beacon, 1957. 528p.
- Gandhi, Mohandas K. *Gandhi on Non-Violence: Selected Texts from Gandhi's Non-Violence in Peace and War [La Opinión de Gandhi sobre la No-Violencia: Textos Seleccionados de su obra La No-Violencia en la Paz y la Guerra]*. Ed. Thomas Merton. New York: New Directions, 1965.
- Gandhi, Mohandas, K. *Non-Violent Resistance [La Resistencia No-Violenta]*. Ed. Kumarappa Bharatan. New York: Schocken, 1983. 416p.
- Garbarino, J. (1999) *Lost Boys: Why Our Sons Turn Violent and What We Can Do To Help Them [Niños Perdidos: Por qué nuestros hijos se vuelven violentos y que podemos hacer para ayudarles]*. The Free Press.
- Hare, A. Paul and Herbert H. Blumberg. *Nonviolent Direct Action: American Cases, Social and Psychological Analyses [La Acción Directa No-Violenta: Casos Americanos, Análisis Sociales y Psicológicos]*. Cleveland, OH: Corpus Books, 1968. 573p.
- Hersch, P. (1998) *A Tribe Apart: A Journey Into the Heart of American Adolescence [Una Tribu Distinta: Un Viaje Hacia el Corazón de la Adolescencia Americana]*. Ballantine Books, NY.
- Hope, Marjorie and James Young. *The Struggle for Humanity [La Lucha para la Humanidad]*. Maryknoll, NY: Orbis, 1977. 305p. [El activismo no-violento de Danilo Dolce, Lanza del Vasto], Tich Nhat Hanh, Dom Helder Camara, César Chavez, Cao Ngoc Phuong, y Kenneth Kaunda.
- Hunter, Allan A. *Courage in Both Hands [Con Valor en Ambas Manos]*. Nyack, New York: Fellowship of Reconciliation (PO Box 271, New York City, NY, 10960), 1962. [Ejemplos de la no-violencia que han tenido éxito.]
- Judson, Stephanie, et al. *Manual on Non-Violence and Children [Manual sobre la No-Violencia y los Niños]*. Philadelphia: Peace Committee of Philadelphia Yearly Meeting, Religious Society of Friends (1515 Cherry St., Philadelphia, PA), 1977. 114p más apéndices.
- King, Martin Luther, Jr. *Strength to Love [Fuerza para Amar]*. 1a Edición. New York: Harper & Row, 1963.
- King, Martin Luther, Jr. *Stride Toward Freedom: The Montgomery Story [Pasos Hacia la Libertad: La Historia de Montgomery]*. 1a Edición. New York: Harper, 1958. 230p.
- King, Martin Luther, Jr. *The Trumpet of Conscience [La Trompeta de la Conciencia]*. New York: Harper & Row, 1965. 78p.
- King, Martin Luther, Jr. *Where Do We Go From Here? Chaos or Community? [¿Qué Sigue? ¿Caos o Comunidad?]*. 1a Edición. New York: Harper & Row, 1967. 209p.
- Kriedler, W. J. (1984) *Creative Conflict Resolution: More Than 200 Activities for Keeping Peace in the Classroom [La Resolución Creativa al Conflicto: Más de 200 Actividades para Mantener la Paz en Escuelas]*. Addison Wesley Co.

- Kriedler, W. J. (1997) *Conflict Resolution in the Middle School: A Curriculum and Teacher's Guide [Resolución de Conflictos para Secundarias: Programa y Guía para Maestros]*. Kendall Hunt Publishing Co.
- Kriedler, W. J. & Furlong, L. (1996) *Adventures in Peacemaking: A Conflict Resolution Activity Guide for School Age Programs [Aventuras en la Paz: Una Guía de Actividades en la Resolución de Conflicto para Escuelas]*. Kendall Hunt Publishing Co.
- Kriedler, W. J. & Hale, J. G. *Teaching Conflict Resolution Through Children's Literature [Enseñando la Resolución de Conflictos através de Literatura Infantil]*. Scholastic, Inc. 1995.
- Kriedler, W. J. & Whittall, S. T. *Early Childhood Adventures in Peacemaking [Aventuras de la Niñez con la Paz]*. 2a Edición. Educators for Social Responsibility, 1999.
- Lewis, David L. *King: A Biography [King: Una Biografía]*. 2a Edición. Chicago: University of Illinois Press, 1978. 468p.
- Lieber, C. M. (1998) *Conflict Resolution in the High School: 36 Lessons [Resolución de Conflictos para Preparatorias: 36 Lecciones]*. Educators for Social Responsibility.
- MacBeth, F. & Fine, N. (1995) *Playing with Fire: Creative Conflict Resolution for Young Adults [Jugando con Fuego: Resolución Creativa de Conflicto para Jovenes]*. New Society Publishers.
- May, Rollo. *Power and Innocence: A Search for the Sources of Violence [Poder y Inocencia: Una Búsqueda por las Raíces de la Violencia]*. New York: Dell, 1981. 283p.
- Merton, Thomas. *The Nonviolent Alternative [La Alternativa No-Violenta]*. New York: Farrar, Straus & Giroux, 1971. 270p.
- Miller, Alice. *For Your Own Good: Hidden Cruelty in Child-rearing and the Roots of Violence [Por tu Propio Bien: La Crueldad Oculta en la Educación de Niños y las Raíces de la Violencia]*. New York: Farrar, Straus & Giroux, 1983.
- Miller, Alice. *Prisoners of Childhood [Prisioneros de la Niñez]*. New York: Basic Books, 1981.
- Movement for a New Society. *Resource Manual for a Living Revolution, alias: The Monstor Manual [Manual para una Revolución Viviente, conocido como: El Manual de Monstor]*. Por Virginia Coover, Ellen Deacon, Charles Esser, y Christopher Moore. 2ª Edición. Philadelphia: New Society Publishers (4222 Baltimore Ave., Philadelphia, PA 19143), 1978.
- Movement for a New Society. *Clearness [Claridad]*. Por Peter Woodrow. Philadelphia: New Society Publishers, 1976.
- Oppenheimer, Martin, and Lakey, George. *A Manual for Direct Action [Un Manual para la Acción Directa]*. Prologo por Bayard Rustin. Chicago: Quadrangle Books, 1965. 139p.
- Peck, James. *Underdogs vs. Lipperdogs*. New York: AMP&R (386 Park Ave.), 1980.
- Pollard, B.K. (2000) *We Can Work it Out: Conflict Resolution for Children [Lo Podemos Resolver: Resolución de Conflictos para Niños]*. Tricycle Press.
- Porro, B. & Todd, P. (1996) *Talk it Out: Conflict Resolution in the Elementary Classroom [Resúelvelo Hablando: Resolución de Conflicto en Primarias]*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Pransky, J. & Carpenos, L. (2000) *Healthy Thinking/Feeling/Doing From the Inside Out: A Middle School Curriculum Guide for the Prevention of Violence. Abuse and Other Problem Behaviors [Pensar/Sentir/Hacer Saludable Desde Adentro hacia Afuera: Una Guía Currículo para la Prevención de la Violencia. El Abuso y Otras Conductas Problemáticas]*. Safer Society Press, Brandon, VT.
- Prutzman, P. & CCRC & Stern, L. & Burger, M., & Bodenhamer, O. (1992) *The Friendly Classroom for a Small Planet: A Handbook on Creative Approaches to Living and Problem-Solving for Children [La Aula Amistosa para un Planeta Pequeño: Maneras Creativas para Vivir y Resolver Problemas para Niños]*. New Society Publishers.
- Rogers, Carl. *On Personal Power: Inner Strength and its Revolutionary Impact [Fuerzas Interiores y su Impacto Revolucionario]*. New York: Dell, 1977. 299p
- Rosenberg, Marshall B. *A Model for Nonviolence and Communication [Un Modelo para la No-Violencia y la Comunicación]*. Philadelphia: New Society Publishers, 1983. 35p.
- Sharp, Gene. *The Politics of Nonviolent Action [La Política de la Acción No-Violenta]*. Boston: Porter Sargent, 1975. 3v. Vol. 1: *Power and Struggle [El Poder y la Lucha]*, Vol. 2: *The Methods of*

Nonviolent Action [Los Métodos de la Acción No-Violenta], Vol. 3: *The Dynamics of Nonviolent Action [Las Dinámicas de la Acción No-Violenta]*.

Sheeran, Michael J., S.J. *Beyond Majority Rule: Voteless Decisions in the Religious Society of Friends [Más Allá de la Mayoría: Decisiones sin Voto dentro de la Sociedad Religiosa de los Amigos]*. Philadelphia: Philadelphia Yearly Meeting of the Religious Society of Friends (1515 Cherry St., Philadelphia, PA 19102), 1983. 153p.

Smedes, Lewis B. *Forgive and Forget: Healing the Hurts We Don't Deserve [Perdonar y Olvidar: Curando los Dolores que no Merecemos]*. New York: Harper & Row, 1984. 192p.

Tavris, Carol. *Anger: The Misunderstood Emotion [Ira: La Emoción Malentendida]*. New York: Simon & Schuster, 1982. 301p.

PELÍCULA

Desai, Narayan. *Growing Up With Gandhi [Creciendo con Gandhi]*. Pedidos de Theodore Herman, Cornwall Manor, Cornwall, PA 17016.