

¡A jugar!

“La vida es un juego en el que Dios baraja las cartas, el diablo las reparte y los seres humanos tenemos que jugar nuestras mejores cartas”

Proverbio yugoslavo

TEMAS



DEPORTE



PAZ Y VIOLENCIA



DERECHOS HUMANOS

COMPLEJIDAD



NIVEL 3

TAMAÑO DEL GRUPO



10-15

DURACIÓN



45 MINUTOS

Temas	Deporte, Paz y Violencia, Derechos Humanos en general
Complejidad	Nivel 3
Tamaño del grupo	10-15
Duración	45 minutos
Perspectiva general	Se trata de una simulación. En él los participantes juegan a un sencillo pero conocido juego, como por ejemplo un juego de mesa o naipes, pero no todos los jugadores jugarán limpiamente. Se abordan temas relacionados con los conflictos y su solución.
Derechos relacionados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derecho a participar en los procesos de toma de decisiones ▪ Igualdad en dignidad y derechos ▪ Derecho a un trato justo de acuerdo con la ley
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar las habilidades para identificar problemas y su origen ▪ Desarrollar la técnica para resolver conflictos ▪ Promover la participación, cooperación y respeto por los demás
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una baraja normal de cartas, u otras cartas, para jugar por ejemplo al “tute” ▪ Tarjetas con los distintos roles
Preparación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Busca un juego al que poder jugar; debería ser sencillo y adaptable de manera que pueda jugarse en 20 min. Elige un juego en el que al menos puedan participar 8 jugadores y que haya oportunidades para hacer trampas. ▪ Haz una copia de cada tarjeta de rol, ya sea a mano o fotocopiándola. ▪ Discretamente, y de uno en uno, elige a cuatro participantes para que lleven a cabo un rol especial durante la actividad. Da a cada uno de ellos una de las tarjetas rol. Explícales la simulación y dales a cada uno las cartas de juego, diles que guarden el secreto.

Instrucciones

1. Estando todo el grupo presente, pregunta a los participantes si a alguno le gustaría jugar contigo a un juego de cartas. Pídeles que elijan un juego fácil y que normalmente todo el mundo conozca, por ejemplo, “el tute” o “el mus”
2. Comprueba que todo el mundo conozca las reglas generales del juego y, si no, explícalas brevemente (ideja alguna opción libre para que “el que sigue sus propias reglas” pueda representar su papel!)
3. Empieza el juego y deja que se alargue tanto como sea posible. (Deja que los jugadores intenten desarrollar ellos mismos un proceso de mediación. Deberás intervenir sólo si los jugadores no toman la iniciativa o si el ambiente se caldea demasiado. En tal caso, deberás intervenir con tacto y, preferiblemente, entre una ronda del juego y la siguiente)
4. Cuando el juego haya terminado, pídeles que se calmen y salgan de papel que representaban antes de pasar a la reflexión y evaluación final

Reflexión y evaluación final

Durante los distintos intentos de reconciliación, se habrá producido mucha discusión. Pide a los participantes que expliquen cómo se sintieron durante la actividad y qué han aprendido sobre la mediación y el proceso de resolución de conflictos.

- ¿Les ha gustado la actividad? ¿Qué pasó durante el juego?
- Cuatro personas tenían roles especiales; ¿Quiénes eran y cuáles eran sus roles?
- ¿Qué pasó cuando uno de ellos alteró el juego por primera vez? Pide a cada jugador que, por turnos, explique de qué se percató y qué hizo.
- ¿Cómo salieron las ideas para resolver los conflictos que iban surgiendo? ¿Y cómo se aplicaron?
- ¿Les resultó frustrante que el facilitador intentara mediar en el conflicto en vez de ponerse serio y aclarar como debía jugarse?
- ¿Pueden identificar los pasos a seguir en el proceso de resolución de conflictos?
- En la vida real, ¿cuáles son los pros y contras de intentar solucionar los problemas negociando en lugar de por decreto?

Consejos prácticos para los facilitadores

Si los jugadores intentan por ellos mismos desarrollar un mecanismo de resolución de conflictos ¡permite que lo hagan con la menor intervención posible por tu parte! Después de todo, ése es el objetivo de la actividad y si los participantes pueden desarrollar esta habilidad por ellos mismos, ¡genial! Si esto sucede, asegúrate de evaluar su actitud durante las preguntas.

Durante el juego, intenta guiar a los participantes para que encuentren sus propios procedimientos y soluciones teniendo presente el proceso de resolución de conflictos, también llamado en ocasiones negociación por principios. Se pueden distinguir tres fases principales:

1. La concienciación sobre el conflicto
 - *No discutas sobre las distintas posturas* (En este caso, no discutir sobre lo que está bien y está mal)
 - *Identifica el problema* (Aclarar qué ha pasado)
 - *Separa a la persona del problema* (No dejes que los jugadores intercambien insultos, haz que se centren en el comportamiento que originó el problema)
2. El diagnóstico sobre lo que está mal y la búsqueda de posibles soluciones
 - *La concentración sobre los intereses, no las posturas*. Es decir, la búsqueda de un terreno común. (¿Quieren jugar o no?)
 - *Inventa opciones para conseguir un beneficio mutuo*. Proposición de soluciones que parecen justas y que satisfagan a todo el mundo. (Por ejemplo, la repetición de la última jugada. Pregunta si serviría de algo aclarar las reglas. ¿Debería discutirse sobre las mismas? ¿Se deberían imponer penalizaciones? ¿Alguna otra idea?)
3. La aplicación de las soluciones más apropiadas
 - *Insiste en criterios objetivos*. (En este caso, la definición de las reglas y las penalizaciones)
 - *Participación*. Asegúrate de que las partes que están enfrentadas participen y se responsabilicen para resolver ellos mismos los problemas. Las soluciones impuestas no suelen funcionar; es mucho mejor que ellos mismos se involucren totalmente en encontrar sus propias y mutuamente aceptadas soluciones.

Fecha clave**Primer sábado de julio**

Día Internacional
de los cooperantes

Ten en cuenta que, aunque hay tres fases en el proceso de resolución de conflictos, ien la práctica no siempre es posible separarlas completamente y es muy normal que unas y otras se superpongan!

No te asuste el grado de habilidades necesario para facilitar esta actividad; ino es necesario ni tener un título en resolución de conflictos ni haber resueltos todos los conflictos en los que has estado envuelto! Cómo ayuda para el desarrollo de tus propias habilidades, ¿por qué no realizar un experimento de reflexión? Piensa en alguna de tus experiencias en conflictos. Reflexiona sobre lo que sucedió, e intenta analizarlas según el esquema de tres fases explicado anteriormente. Los roles funcionan mejor si los adaptas al juego que planeas realizar.

Alternativas

Si el grupo de trabajo se compone de más de quince personas, puedes separarlos en grupos más pequeños, y que haya dos o tres juegos a la vez. ¡Pero sólo podrás hacerlo si cuentas con la asistencia de varios facilitadores cooperantes! Como alternativa, puedes encargar a alguien del grupo que sea el observador. Estos pueden actuar como meros observadores, y hacer sus comentarios de lo que haya pasado en la evaluación final de la sesión, o incluso pueden actuar como moderadores, para lo que probablemente necesitarán que les orientes previamente sobre cómo mediar.

¿Por qué no plantear la actividad como un juego de billar? La actividad no tiene necesariamente que llevarse a cabo como un juego de cartas: también servirán otros juegos.

Sugerencias para el seguimiento

Si el grupo quiere poner en práctica sus habilidades de negociación por principios puede realizar la actividad “Que cada voz sea escuchada”, de la página 159, que trata sobre el establecimiento de estructuras representativas en una organización, como por ejemplo, una escuela o una asociación.

Ideas para la acción

Concéntrate en el cambio personal. Anima a la gente a tener siempre presentes las tres fases de resolución de conflictos cuando enfrenten uno; de cualquier tipo, y con quien sea, padres, profesores o amigos. Organízate para, de vez en cuando, hacer reuniones en las que se compartan vivencias /experiencias, y se estudie el progreso de los participantes en el desarrollo de sus habilidades.

Más información

El conflicto ocurre en todos los ámbitos de la actividad humana, personal e internacionalmente. La resolución de conflictos es un enfoque amplio, basado en que las partes en conflicto comparten los mismos problemas. La resolución de un conflicto implica que se traten los orígenes de los problemas muy arraigados, cambiando un comportamiento para que no vuelva a ser violento, una actitud para que no sea hostil, y las estructuras para que no vuelvan a ser explotadoras. El término se usa para referirse tanto al proceso (o la intención) de causar estos cambios como a la finalización del proceso.

El proceso de resolución de conflictos está concebido, en primer lugar, para dispersar la ener-

gía afectiva negativa, que separa a las partes en conflicto, y, en segundo lugar, para permitirles entender y resolver sus diferencias, para continuar y encontrar o crear soluciones que sean aceptables para todos, y dirigirse a los problemas de raíz del conflicto. En los últimos años, algunos especialistas en la materia han comenzado a usar “transformación de conflictos”, término que implica dimensiones culturales y organizativas, en la resolución de conflictos a largo plazo. Así, la transformación del conflicto debe contemplarse como el nivel de cambio más profundo en el proceso de resolución de conflictos.

Puedes averiguar más sobre el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos en la página Web www.brad.ac.uk/acad/confres, que ofrece un buen manual, de baja dificultad y gratis. El libro “El alcance del sí”, de Roger Fisher y William Ury (Editorial Arrow, 1987), es un clásico sobre el tema y un material ameno y de lectura fácil.

Un conflicto es: un desacuerdo o una incompatibilidad de objetivos entre diferentes personas o grupos. Del latín *confllictus*, “pelearse”, se usa para indicar tanto un proceso como un estado de ánimo. “Los conflictos implican luchas entre dos o más personas por valores o principios, o una competición por el poder o el control de recursos escasos.” (Moore, 1986)

La resolución de conflictos se basa en la cooperación.

Se centra en las percepciones subjetivas y en una visión a largo plazo, se dirige a eliminar las causas del conflicto, y a mejorar la comunicación, para desarrollar situaciones de beneficio mutuo sin usar la coacción.

MATERIAL DE APOYO

Tarjetas de roles

El que dicta las reglas

Tu misión es inventarte nuevas reglas para el juego. No son nuevas reglas a discutir y ser aceptadas por los otros - ¡tú decides! ¡Por supuesto, normalmente estas reglas serán para tu propio beneficio!

Las reglas que te inventes pueden ser importantes o no, pero debes ser insistente, y no dejar de decir que tienes razón y que son las reglas del juego!

El “acusador”

Eres el tipo de persona que desbarata el juego, acusando a otros de no seguir las reglas del juego, de tardar mucho en su turno, de no barajar bien las cartas, o lo que sea.

De verdad te gusta liar las cosas. Un poquito de pelea no vendría mal, así que ¿por qué no intentar acusar a gente inocente?

El “tramposo”

Siempre estás haciendo trampas; cogiendo una carta de más todo el rato, sumándote más puntos de los que debes, o quitándoselos a los demás.

Intenta hacer trampas de una manera que no se note; espera un poco antes de empezar a hacerlo de manera obvia y provocativa. Al principio debes negar las acusaciones, pero luego debes decidir como adaptar tu papel, teniendo en cuenta las discusiones y decisiones tomadas durante el proceso de resolución de conflictos.

El “mal perdedor”

Antes de nada, asegúrate de que no ganas el juego: ¡hazlo lo peor que puedas en cada baza! Sin embargo, debes interpretar el personaje al que le gusta ganar. Si no ganas, lo llevas muy mal... te enfadas muchísimo, y dices y haces cosas para hacer sentir mal e incómodo a los que ganan (incluso tirando las cartas, o gritando).