

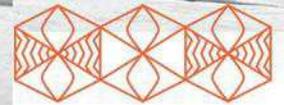
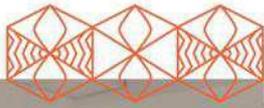
ESCUELAS TALLER

Colombia

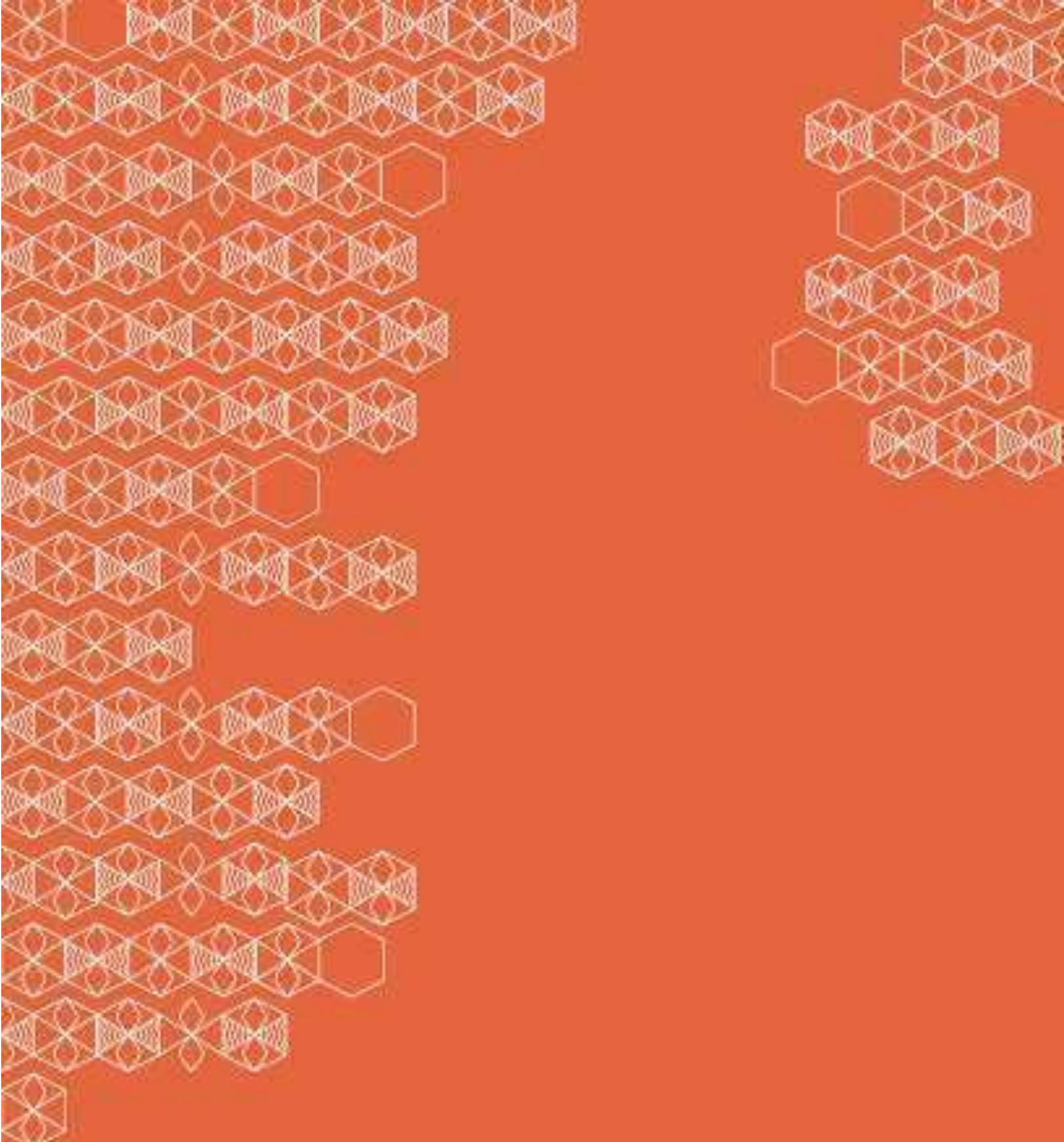
HERRAMIENTAS DE PAZ

Caja de Herramientas

CULTURA DE PAZ



-
- 1 Manual de implementación
 - 2 Compendio de actividades
 - 3 Manual de seguimiento



CAJADEHERRAMIENTAS · Cultura de paz

MINISTERIO DE CULTURA

Mariana Garcés Córdoba
Ministra de Cultura

Zulia Mena García
Vice Ministra

Enzo Rafael Ariza Ayala
Secretario General

Alberto Escovar Wilson-White
Director de Patrimonio

Angela María Medellín Muñoz
Programa Nacional de Escuelas Taller de Colombia – Herramientas de Paz

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

Carlos Cavanillas Alonso
Coordinador General de la Cooperación Española en Colombia (AECID)

Luis Villanueva Cerezo
Experto Coordinador del Programa de Patrimonio para el Desarrollo (AECID)

Textos: Grupo Internacional de Paz

Coordinación Editorial: Angélica Vásquez Zárate
El Taller Editorial S.A.S

Diseño y Diagramación: Natalia Suárez Velandia
Camilo Mutis Canal

Corrección de Estilo: Carolina Ochoa

Fotografías: Kioka Audiovisuales

Impresión: G9 Creativos Comunicación Visual

Agradecimientos: Escuelas Taller de Colombia

© 2016, Programa Nacional de Escuelas Taller
Todos los derechos reservados, prohibida su reproducción

Hecho en Colombia

Caja de
Herramientas
CULTURA DE PAZ



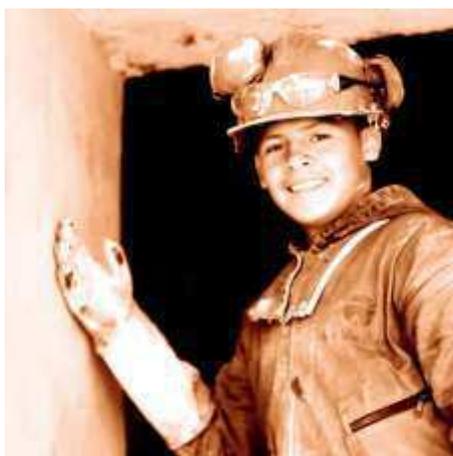
PRESENTACIÓN

En Colombia, las dinámicas de un prolongado conflicto armado han afectado profundamente a las comunidades en todas sus dimensiones, destruyendo vínculos y lazos sociales, influyendo en la confianza, la integración y el respeto por el otro.

Ad portas de una fase de posconflicto, se hace necesario construir, conjuntamente con la sociedad, estrategias que permitan reconocer que la Cultura de Paz debe ser una práctica que empieza desde la cotidianidad en el relacionamiento con el otro y es esto lo que a mediano plazo hace posible la paz.

En este sentido, las Escuelas Taller con el apoyo del Ministerio de Cultura y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), toman la iniciativa de promover una Cultura de Paz que surja desde los principios éticos que definen a la Escuela Taller y que permita que sus propios protagonistas (administrativos, instructores, aprendices y padres de familia) asuman posturas, creencias y actitudes que promuevan una Cultura de Paz como una forma de vida. Para ello se ha diseñado una Caja de Herramientas, cuyo objetivo es fortalecer a los aprendices de la Escuela Taller como ciudadanos que desarrollan capacidades personales y sociales para convivir sanamente con otros y generar entornos armónicos, a la vez que proponen herramientas para servir como agentes de cambio en la sociedad.

A nivel general, la Caja de Herramientas se encuentra conformada por tres grandes secciones: la primera contiene el Manual de Implementación, la segunda el Compendio de Actividades y la tercera el Manual de Seguimiento y Monitoreo.



“La Escuela nos brinda la
oportunidad de salir adelante
como medio de paz y
transformación”

Aprendiz de la Fundación
Escuela Taller de Boyacá

Tabla de contenido

MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN

> Introducción	9
> Objetivo de la Caja de Herramientas	13
> Estructura de la Caja de Herramientas	13
> Primer: componente Estrategias transversales	14
> Segundo Componente: Ejes, Ámbitos y Dimensiones	15
> Sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación.	16
> Pasos para la implementación de las estrategias transversales	16
> Implementación en la cátedra de Competencias Humanas	26
> Preparación previa de las actividades	27
> Formato de las actividades	27
> Productos de cada actividad	28





INTRODUCCIÓN

La Caja de Herramientas constituye una guía para la aplicación de acciones sistemáticamente ordenadas, con el propósito de poner en marcha el enfoque de Cultura de Paz en las Escuelas Taller de Colombia. En su diseño, se tomó como referente el postulado central de las Escuelas Taller: “Aprender haciendo”, para construir cada una de las actividades aquí propuestas.

La elaboración de la Caja de Herramientas es el resultado de un proceso participativo en el que se consultaron a las Escuelas Taller de Colombia por medio de instrumentos de encuesta, retroalimentación de instrumentos y entrevistas personalizadas, entre otros. En este proceso, también se recibieron aportes técnicos y estratégicos del Ministerio de Cultura y la AECID, así como la experiencia metodológica de la organización consultora Grupo Internacional de Paz, que ha guiado la construcción de este producto.

De igual modo, se buscó el reconocimiento de los avances que tenían las Escuelas Taller en el fomento de una Cultura de Paz, especialmente en el desarrollo del componente humano sobre el que se estructuran las Escuelas, desde el cual se han implementado procesos formativos que abordan la integralidad del ser (aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a ser), la dignificación de los oficios tradicionales y el mejoramiento de la calidad de vida no solo de sus aprendices sino también de sus familias.

Con la Caja de Herramientas, se busca potenciar la formación integral que imparten las Escuelas Taller y su diseño busca principalmente que los contenidos sean desarrollados en el marco de la cátedra de Competencias Humanas. Sin embargo, como el proceso formativo es integral, también se diseñó la forma para que los otros talleres puedan abordar los contenidos de Cultura de Paz.

El proceso formativo se fundamenta en desarrollar los diferentes talentos y el potencial creativo de los aprendices, incluyendo la responsabilidad de sus propias vidas y el cumplimiento de sus objetivos personales y a su vez en asumir los retos que plantea la sociedad.

Esto consiste, como bien señala Vicens Fisas, en una mirada hacia nuestro interior, en darnos la posibilidad de decidir y ejercitar el derecho de pensar lo que queremos, en imaginarnos un futuro y en practicar la política en primera persona, sin más intermediarios que nuestra propia conciencia, para después coparticipar con nuestros semejantes, reconociéndonos autoridad (si no poder) y capacidad creativa y asumiendo que estos actos pueden transformar la realidad.

Ahora bien, este proceso formativo no quedaría completo sin incorporar el enfoque de género como búsqueda de mejora de las condiciones de las mujeres en las Escuelas Taller y en su relación con el entorno.

Al respecto no se puede ignorar:

La diferente relación que mujeres y hombres han tenido con la paz y la violencia, estaría definida por su papel de género.

La función de las mujeres como agentes de paz. Partiendo en un principio de esta función de género, las mujeres se han implicado activa y pasivamente en la consecución y mantenimiento de la paz y la regulación pacífica de conflictos. Por un lado, a las mujeres, en su vida cotidiana, se les ha animado a desarrollar pautas de relaciones sociales y de regulación y resolución pacífica de conflictos, como la paciencia, la caridad, el cuidado, la compasión o la mediación, vinculados estrechamente al tradicional papel de género femenino. Por tanto, su papel en las paces cotidianas, en los espacios de la paz imperfecta, es fundamental. Al mismo tiempo, se debe señalar que, a pesar de su exclusión del espacio público, muchas veces las mujeres se han movilizado, individual o colectivamente, a lo largo de la historia en favor de la paz y en contra de la guerra. Cabe destacar cómo hoy en día la participación e incluso el liderazgo de mujeres en el movimiento pacifista es más que notable. (Instituto de la Paz y los Conflictos).

A continuación se presenta el Manual de Implementación, en el cual se encuentra el objetivo de la Caja de Herramientas, los componentes que la integran e información sobre su aplicación.

MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN





OBJETIVO DE LA CAJA DE HERRAMIENTAS

El propósito central de la Caja de Herramientas es la incorporación del enfoque de Cultura de Paz en las Escuelas Taller de Colombia. Para esto, es importante el rol transformador de la comunidad educativa (docentes, directivos, administrativos, aprendices, padres de familia) en el cultivo de nuevas formas de relacionarse entre sí y con el entorno. Vincent Martínez Guzmán (2004)¹ señala que la Cultura de Paz hace referencia a la creación de nuevas formas de cultivar las relaciones entre los seres humanos y la naturaleza, a fin de incrementar las posibilidades humanas de vivir en paz.

(1)

Martínez Guzmán, V. M. (2004). *El estado de la cuestión. Investigar la paz. Diario Filosófico*, (60), pp. 442-442.

En este sentido, Cultura de Paz es un enfoque de trabajo que se orienta hacia un cambio constructivo de las relaciones humanas con el que se reduzca la violencia y en el que haya un esfuerzo capaz de contrarrestar estas tendencias y de consolidar una nueva manera de ver, entender y vivir el mundo, empezando por el propio ser.

ESTRUCTURA DE LA CAJA

Objetivo específico: Fortalecer a las comunidades educativas de las Escuelas Taller de Colombia, en capacidades personales y sociales, para convivir sanamente con otros y generar entornos armónicos, a la vez que desarrollan herramientas para servir como agentes de cambio en la sociedad.

Componente 1: -----

Estrategias Transversales	I. Sistema de participación	II. Red de aliados
	III. Espacio de formación a equipos de trabajo	IV. Relación entre programas y Cultura de Paz

Componente 2: -----

Ejes	I. Gestión de conflictos	II. Convivencia y cultura ciudadana
	III. Derechos Humanos	IV. Enfoque restaurativo de justicia
	V. Reconciliación	

Ámbitos	Intrapersonal	Interpersonal	Comunitario
----------------	---------------	---------------	-------------

Dimensiones

Sistema de seguimiento y monitoreo -----

Instrumentos	Línea base aprendices e instructores	Línea base directivos y administrativos	Matriz de puntuación y seguimiento
---------------------	--------------------------------------	---	------------------------------------



Aprendices de la Fundación Escuela Taller de Bogotá
Fotografía por Kioka Audiovisuales

A continuación se encuentra una exposición preliminar de cada uno de los componentes en mención.

COMPONENTE 1: ESTRATEGIAS TRANSVERSALES

Las estrategias transversales son aquellos prerequisites que se deben implementar para la generación de un ambiente coherente con la Cultura de Paz en toda la comunidad educativa.

Este componente está orientado a los directivos e instructores responsables de dar los lineamientos estratégicos en la Escuela, dado que les corresponde: 1. Analizar cada una de las estrategias transversales; 2. Precisar los alcances de cada estrategia acorde a los contextos locales; 3. Trazar las responsabilidades, los tiempos y los recursos para su implementación.

Se identificaron cuatro estrategias transversales que se presentan a continuación en términos generales (detallándose posteriormente en el espacio de “Pasos para la implementación”):

> Sistema de participación:

El Sistema de Participación tiene como propósito ampliar los democráticos y deliberativos durante el ciclo de formación académica de los aprendices, así como promover la inclusión y la representación de cada uno de los actores que forman parte de la comunidad educativa en los espacios de participación escolar, con el fin de dar curso a diversas

situaciones de interés general. El sistema propone la creación o el fortalecimiento, según sea el caso, de cuatro espacios de participación en el interior de cada Escuela Taller: Comité Académico, Comité de Convivencia, Comité de Egresados y Escuela de Padres.

> Red de aliados:

Cada una de las Escuelas Taller cuenta con aliados u organizaciones con los que establece vínculos para el desarrollo de etapas como: 1. proceso de socialización, difusión, selección y admisión de alumnos, 2. proceso de formación académica –complementar el proceso formativo de los aprendices– y 3. proceso de emprendimiento. Con esta estrategia, se pretende fortalecer dicha red para optimizar cada uno de los procesos y elevar así la gestión de las Escuelas.

>Espacios de formación a equipos de trabajo:

Para la incorporación del enfoque de Cultura de Paz en las Escuelas Taller, se hace necesario el fortalecimiento de las capacidades del recurso humano que integran esta institución. Para ello, se han identificado tres alternativas: 1. Formación al equipo de trabajo de las Escuelas Taller en los temas de Cultura de Paz, específicamente en los contenidos de la Caja de Herramientas. 2. Espacios internos de formación: entre los mismos instructores se forman entre sí. 3. Formación complementaria en los temas de Paz.

> Relación entre cultura de paz y los programas de las escuelas taller

Los programas de las Escuelas Taller cuentan con un alto contenido patrimonial y contienen una gran cantidad de representaciones y significados que dan cuenta de la historia de las comunidades y las culturas propias de cada región. Con esta estrategia, se propone que los aprendices al mismo tiempo que adquieren habilidades y técnicas propias de su oficio, identifiquen representaciones, sentidos y saberes que caracterizan a cada oficio y que de estos se puedan extraer lecciones de vida para afrontar los contextos de violencia en los que se ven inmersos en su cotidianidad.

COMPONENTE 2: EJES, ÁMBITOS, DIMENSIONES.

Este componente está dirigido específicamente al equipo de instructores de la cátedra de Competencias Humanas y también permea las clases regulares de taller (construcción, cocina, tejido, etc.). Se encuentra conformado por un compendio de actividades con contenidos pedagógicos que aborda cinco ejes temáticos:

1. Gestión de conflictos.
2. Convivencia y cultura ciudadana.
3. Derechos Humanos.
4. Enfoque restaurativo de justicia.
5. Reconciliación.

Cada uno de estos ejes se desarrolla bajo tres ámbitos: intrapersonal, interpersonal y comunitario. En el ámbito intrapersonal, se invita al participante a reconocer sus recursos internos y sus limitaciones, a fin de analizar cómo inciden en su entorno; el ámbito interpersonal busca favorecer el reconocimiento del otro como sujeto de derechos y establecer con él relaciones basadas en la sana convivencia; el ámbito comunitario busca llevar a la práctica las capacidades adquiridas en los ámbitos intra e interpersonal para servir como agente de cambio en su comunidad.

En el abordaje de cada uno de estos ámbitos, se movilizan dimensiones específicas que constituyen las capacidades que se van a desarrollar o fortalecer en los diferentes espacios pedagógicos.

Este segundo componente cuenta con 45 actividades donde se cubre un año académico. Cada actividad está programada para una hora y media de duración aproximadamente y se encuentran descritas paso a paso, en ellas se relaciona el eje, ámbito y dimensión a que apunta.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

Este sistema se encuentra conformado por un conjunto de procesos que permiten realizar la captura, el almacenamiento, el procesamiento y el reporte de los datos, relacionados con la incorporación de la Cultura de Paz en las Escuelas Taller de Colombia.

COMPONENTE 1. ESTRATEGIAS TRANSVERSALES. Pasos para la implementación.

Como se mencionó precedentemente, la propuesta de una Cultura de Paz en las Escuelas Taller comprende cuatro estrategias transversales, las cuales fueron ideadas a partir de las prácticas y experiencias reconocidas por las Escuelas Taller. A continuación se exponen de manera detallada los pasos para la implementación de cada una de estas:

- a. Sistema de Participación.
- b. Red de Aliados.
- c. Espacios de Formación a Equipos de Trabajo.
- d. Relación entre Programas y Cultura de Paz.

Aprendices de la Fundación Escuela Taller de Caldas
Fotografía por Kioka Audiovisuales



a.) Sistema de participación

El sistema de participación busca ampliar los procesos democráticos y deliberativos durante el proceso de formación académica de los aprendices y busca promover la inclusión y representación de cada uno de los actores que componen la comunidad educativa en espacios de participación que propenden al trámite de diversas situaciones de interés general.

El sistema propone la creación o el fortalecimiento, según sea el caso, de cuatro espacios de participación en el interior de cada Escuela Taller: Comité Académico, Comité de Convivencia, Comité de Egresados y Escuela de Padres.

Cada uno de estos espacios debe surtir las siguientes etapas:



1. Alistamiento Institucional:

Cada Escuela Taller debe iniciar un proceso de preparación y alistamiento institucional para la creación, el ajuste, y/o el fortalecimiento, según sea el caso, de cada uno de los espacios de participación. Se recomienda hacer un diagnóstico de la situación actual o de los antecedentes de cada uno.

Algunas preguntas pueden ser: definir si está creado, cada cuánto se reúne, quiénes son sus integrantes, cómo fueron seleccionados, desde cuándo y cuál ha sido la calidad de sus funciones.

En caso de no estar creado, se puede proceder a conformar comisiones de trabajo para definir tareas, recursos y tiempos para su creación y

también para avanzar en los objetivos, los integrantes y las pautas generales de actuación – en el marco de la Constitución y ley – y en los principios éticos y pedagógicos que presiden la Escuela Taller. Se aclara que parte de este punto se encuentra detallado en la actividad denominada “La Fiesta de la Democracia” (en Compendio de Actividades).

2. Cronograma

Las Escuelas Taller deben establecer un cronograma en el que se consignen las actividades que involucran cada espacio de participación y cada una de las etapas descritas. Su uso va más allá de ser un instrumento de control, pues es útil para tener un panorama de la inversión de tiempo, recursos y talento humano que implica este proceso.

3. Elección de los Representantes

Esta es una de las etapas más importantes y vitales de todo el sistema de participación. Cada uno de los integrantes de estos espacios debe ser elegido democráticamente y siguiendo los procedimientos que se han descrito precedentemente. El método seleccionado debe ser transparente y los resultados deben ser publicados en medios de fácil acceso a toda la comunidad educativa.

4. Presentación de los Representantes

Luego de surtida la etapa de elección de las personas que formarán parte de cada espacio de participación, se recomienda hacer una presentación oficial de los resultados ante aprendices, instructores y empleados. Este evento debe ser motivo de celebración, pues las personas elegidas están llamadas a cumplir un compromiso con sus representados, quienes han depositado su confianza en ellas.

5. Reglamento Interno

Cada espacio de participación se debe dotar de un reglamento interno que regule sus actuaciones y se anticipe a situaciones posibles, como renuncias o falta de acuerdos. El reglamento también incluye la definición de horarios, manejo de actas y estructura de las reuniones, entre otros temas.

6. Plan de Trabajo

Cada espacio de participación debe planear su trabajo durante un tiempo determinado; igualmente se pretende que los integrantes planteen estrategias y actividades para que la Cultura de Paz en la Escuela Taller tenga vigencia y dinamización.

7. Elaboración de Informes

En un sistema democrático, los procesos de rendición de cuentas responden a la confianza que en su momento los electores depositaron en las personas, de allí que informar no solo es un acto de comunicación.

necesario para mantener la legitimidad y el reconocimiento de los escenarios, sino que también es un ejercicio sano para el establecimiento de relaciones basadas en la horizontalidad y el respeto

8. Renovación

La renovación o reelección de los espacios de participación forman parte de las prácticas recomendadas para mantenerlos vigentes y legitimados. Para efectos de las Escuelas Taller, este ciclo puede ser anual, con la posibilidad de reelección o renovación total de los espacios; estos procedimientos deben estar previamente definidos en el reglamento interno.

B). Red de Aliados

Cada una de las Escuelas Taller cuenta con aliados u organizaciones con los que establece vínculos para determinados asuntos, mediante esta estrategia se pretende potenciar más esta capacidad. Dicho proceso debe partir de las experiencias, de los objetivos que busca cada Escuela Taller y de las condiciones del contexto de cada territorio. Una red se fundamenta en la posibilidad y la voluntad de actores con un interés común y que deciden compartir información, conocimientos, recursos y capacidades. El proceso debe estar a cargo de la Dirección, en la medida posible y el relacionamiento con actores debe ser considerado un tema a tratar con tacto y estrategia.

A continuación se describe una serie de pasos generales, considerando que cada Escuela Taller tiene un aprendizaje acumulado:



1. Diagnóstico

Partiendo de la propuesta descrita, conviene que cada Escuela Taller elabore un diagnóstico sobre el estado de su red de aliados y el alcance de los objetivos propuestos en su momento.

2. Capacidad y Prioridades

Se requiere que cada Escuela Taller analice sus capacidades, alcances y prioridades para establecer convenios, acuerdos y alianzas en general. Este proceso incluye definir qué ofrecer, qué se quiere conseguir, con quién y cómo se va a llevar a cabo.

3. Plan de Trabajo

Una vez definidas las prioridades y establecido con quién se desea continuar relaciones o buscar acercamientos, se procede a elaborar un plan de trabajo con tareas concretas, responsables y tiempos. Este proceso debe tener la suficiente rigurosidad para que avance correctamente, pero también la flexibilidad necesaria para hacer los ajustes y las adaptaciones que se requieran.

4. Evaluación Periódica

Es importante evaluar con regularidad los resultados de las alianzas para replantear estrategias. Los procesos de red sufren altibajos, por lo que exigen un constante análisis del entorno. Las evaluaciones se deben hacer tanto al interior como con el aliado.

c) Espacios de Formación a Equipos de Trabajo

De acuerdo con lo expuesto precedentemente, se ofrecen cuatro alternativas dirigidas a fomentar mayor capacidad y compromiso de los instructores en el proceso de promover la Cultura de Paz en las Escuelas Taller.

Su implementación depende de la decisión que tomen las directivas y de los avances, aprendizajes y recursos de que disponga la Escuela Taller. Sin embargo, es importante tener en cuenta las siguientes recomendaciones para su implementación:



1. Respaldo del equipo de directivos

Desde el espacio de formación a equipos de trabajo, se pueden asumir varias de las decisiones estratégicas en relación con el proceso de adopción de una Cultura de Paz, de allí que deba contar con el conocimiento y el respaldo de las directivas y con el seguimiento y la retroalimentación respectivos. Es posible que estos espacios de formación impliquen tiempos y recursos que, del mismo modo, deben ser autorizados por la dirección.

2. Identificación de necesidades y propuestas

Además de lo planteado previamente, también se hace necesario levantar un diagnóstico entre los instructores para identificar necesidades, aprendizajes y propuestas.

Este aspecto no solo permite vincular de manera participativa a los protagonistas, sino también validar y aprovechar el conocimiento individual y colectivo del grupo.

3. Establecimiento de reuniones periódicas y estructura

El proceso se debe dotar de una estructura que determine un conjunto de reglas básicas, una periodicidad de las reuniones y una elaboración de actas, de manera que se facilite la sistematización y el seguimiento de las tareas.

4. Plan de trabajo

El plan de trabajo es una herramienta necesaria para la priorización, la dimensión y la proyección de los objetivos y las actividades. Su elaboración debe ser rigurosa, pero flexible y ajustada a las capacidades de cada Escuela Taller.

5. Evaluación

La evaluación también debe ser una práctica permanente y con el ánimo de mejorar continuamente. Las evaluaciones deben ser: 1) entre los aprendices del espacio de formación de formadores y 2) con las directivas. La evaluación también puede responder al cumplimiento de objetivos o metas cuantitativas.

d.) Relación entre Cultura de Paz y los Programas de las Escuelas Taller

Para este proceso de implementación se requiere de la proactividad de los instructores. Su práctica continua permitirá ganar habilidades y conocimientos sobre cómo las técnicas, materiales usados en los talleres y demás, tienen relación con las prácticas, aptitudes y actitudes de la vida cotidiana, además de su aporte a una Cultura de Paz.

Para facilitar su implementación y seguimiento, se ha diseñado una plantilla descrita en la Caja de Herramientas, la cual está a cargo del instructor de Competencias Humanas y de cada uno de los instructores de los programas; su desarrollo requiere del conocimiento de contenidos específicos del taller, además de imaginación y creatividad. Sin embargo, es necesario que los instructores tengan en cuenta los siguientes aspectos generales:

1. Responsables de este proceso.

La actividad está bajo la responsabilidad del Coordinador Académico, quien debe garantizar que el instructor de Competencias Humanas y los instructores de los talleres pongan en práctica esta estrategia. También son responsables –a otro nivel– el instructor de Competencias Humanas y el de taller, puesto que deben garantizar el desarrollo de la actividad con los aprendices. El Coordinador Académico debe implementar las medidas necesarias para revisar los avances y el cumplimiento de dicha estrategia.

2. Participación de instructores de taller en las actividades realizadas en el marco de la cátedra de competencias Humanas.

Con el fin de promover el desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades en los instructores de los diferentes talleres, se requiere de su participación permanente una vez por semana en la cátedra de Competencias Humanas, en la que se desarrollan las actividades de Cultura de Paz. Esto tendrá como resultado la participación directa del instructor como un aprendiz más dentro de la cátedra. El Coordinador Académico debe garantizar que cada instructor de taller participe en cada actividad planteada.

Para la formación del área directiva y administrativa, se sugiere a los coordinadores de las Escuelas que hagan una programación específica; de acuerdo con la programación instituida. Se recomienda que en este proceso se incluya a todo el personal administrativo (aseadores, porteros, recepcionistas también). Estos son liderados por la coordinación académica.

3. Reuniones periódicas previas al desarrollo de las actividades.

Se sugiere que el instructor de Competencias Humanas se reúna por separado con cada uno de los instructores de taller antes del desarrollo de las actividades. El objetivo de este espacio es encontrar el punto de convergencia y la relación entre las actividades en la cátedra de Competencias Ciudadanas y el taller respectivo.

Para lo anterior, se cuenta con una plantilla base que se expondrá más adelante y allí ambos instructores consignan por escrito el producto de su articulación, especificando la relación con la cual consideran que se puede hacer la analogía por semana en cada clase de taller. En este espacio de articulación, se consideran las cuatro o cinco actividades a desarrollar en el área de Competencias Humanas, para ese periodo (mes), al igual que las actividades proyectadas a trabajar en cada taller.

4. Puesta en práctica de analogías entre la cultura de paz y los talleres.

Para esta puesta en práctica, se requiere que el instructor de taller desarrolle mínimo un ejercicio en su clase (de aproximadamente 10 minutos), donde retome una dimensión que se esté abordando en la cátedra de Competencias Humanas y genere un espacio de reflexión donde tanto el cómo sus aprendices puedan establecer relaciones y comparaciones con lo visto durante la clase de taller y la dimensión. De esta manera se estimula en los aprendices la construcción de analogías que permiten aplicar estos temas en su cotidianidad.

La estructura de la clase puede ser como se señala en el esquema 1

Inicialmente, se sugiere realizar dicho ejercicio una vez a la semana, pero en la medida en que el instructor adquiere y/o desarrolla habilidades para la construcción de analogías, se espera que pueda hacerlo dos o tres veces por semana.

Esquema 1

APERTURA

 5 - 10 min

1

El instructor de taller informa a los aprendices la actividad que desarrollarán (ejemplo: preparación de entradas con productos de mar, procedencia de las maderas para construcción de sillones, etc.) y a su vez les pregunta sobre el tema que están trabajando en la clase de Competencias Humanas (perdón, pensamiento creativo, emociones, etc.). Ahora les invita a que durante la clase reflexionen sobre cómo puede relacionarse un tema con el otro o establecer comparaciones entre ambos; o de manera más simple, les pregunta cómo se relaciona el tema de este taller, con la Cultura de Paz, es decir, ¿lo que hacemos en la clase promueve u obstaculiza la paz?

El instructor deja la pregunta abierta y les informa que al final de la clase retomarán el tema en cinco o diez minutos. (Se aclara que en este momento de apertura, no se genera aún participación grupal. Sólo es una estimulación o cuestionamiento).

2

DESARROLLO NORMAL DE LA ACTIVIDAD DE TALLER



Tiempo estipulado por el instructor

Se desarrolla la actividad de taller (construcción, cocina, madera, tejido, etc.) según como esté planeada (el instructor les puede recordar en algún momento, la consigna dada al inicio, para que recuerden ir haciendo las relaciones).

3

CONSTRUCCIÓN DE ANALOGÍAS (Reflexión)



5 - 10 min

En un espacio de aproximadamente diez minutos previo a terminar la clase, el instructor aborda a todos los participantes solicitándoles que se ubiquen cómodamente (de preferencia en círculo) y retoma lo formulado al principio de la actividad. En este momento promueve la participación grupal, valorando los aportes que realicen los aprendices.

El instructor de taller, con antelación debe haber preparado con el instructor de Competencias Humanas este ejercicio y así llevar su propia analogía. De esta manera puede hacer retroalimentaciones que permitan la interacción y la construcción de significados por parte de todo el grupo.

COMPONENTE 2. EJES, ÁMBITOS, DIMENSIONES

Implementación en la cátedra de Competencias Humanas.

Los abordajes contenidos en este componente, se encuentran diseñados para movilizar dimensiones en los aprendices de manera que aborde los ámbitos intrapersonal, interpersonal y comunitario en los diferentes ejes temáticos considerados.

El cuadro que se expone a continuación presenta el ciclo completo, el cual permite hacer una lectura tanto en sentido vertical como horizontal. Una dimensión puede afectar uno o más ejes y/o ámbitos. **(Ver cuadro 1)**

Cada fase (eje) del ciclo inicia con los abordajes del ámbito intrapersonal, continuando con el interpersonal y por último el comunitario y se termina con un evento de cierre por eje, dicho evento involucra a toda la comunidad educativa y se realiza en los días regulares de clase.

En la sección “Compendio de Actividades” se encuentran detallados cada uno de los temas a trabajar. El inicio de cada eje contiene una presentación que describe los principales conceptos del tema y posterior a esta, se encuentra el preámbulo por cada ámbito que constituye a su vez, la antesala para cada una de las actividades en las cuales se detalla la dimensión a trabajar por sesión.

Cuadro 1

EJES	ÁMBITOS	DIMENSIÓN	N° DE ACTIVIDADES	N° DE SEMANAS
GESTIÓN DE CONFLICTOS	Intrapersonal	-Gestión de emociones	2	9
		-Habilidades comunicativas	1	
		-Toma de decisiones	1	
	Interpersonal	-Gestión de emociones.	2	
	Comunitario	-Activación de redes de apoyo	2	
Actividad de cierre			1	
CONVIVENCIA Y CULTURA CIUDADANA	Intrapersonal	-Comprensión del sentido de límites y reglas.	1	9
		-Reconocimiento de la importancia del interés general sobre el particular.	2	
	Interpersonal	-Identificador de normas aptas para la convivencia en un grupo o comunidad.	2	
		-Formas de convivencia desde el lenguaje	1	
	Comunitario	-Practica de normas y reglas que promueven la sana convivencia.	1	
	-Activación de redes de apoyo social	1		
Actividad de cierre			1	
DERECHOS HUMANOS	Intrapersonal	-Autoevaluación	1	15
		-Pensamiento crítico	1	
		-Reconocimiento del otro	1	
	Interpersonal	-Aceptación de la diferencia	1	
		- Establecimiento de relaciones basadas en la escucha, el respeto y el reconocimiento de las diferencias	1	
		- Bienestar colectivo	1	
	Comunitario	-Reconocimiento y respeto por los derechos colectivos, culturales y ambientales.	1	
-Participación ciudadana para la convivencia		1		
	- Equidad de género	5		
Actividad de cierre			1	
ENFOQUE RESTAURATIVO DE JUSTICIA	Intrapersonal	-Reconocimiento del otro.	1	7
		-Previsión de las consecuencias de actos y decisiones.	2	
	Interpersonal	- Reparación del daño.	1	
	Comunitario	-Reconocimiento y participacion en prácticas restaurativas	2	
Actividad de cierre			1	
RECONCILIACIÓN	Intrapersonal	-Desarrollo del sentido de solidaridad y cooperación hacia el otro y la comunidad.	1	5
	Interpersonal	- Perdón.	2	
		-Buenas prácticas de desarrollo local en comunidades resilientes	1	
	Comunitario		1	
Actividad de cierre			1	

Preparación previa de las actividades

Se hace necesario que el instructor de la cátedra de Competencias Humanas realice una lectura previa de mínimo cuatro de las actividades correspondientes al periodo, a fin de estar enterado sobre las dimensiones a movilizar y de los requerimientos de cada actividad. Además, es importante que siempre prepare el material de trabajo.

También es importante que el instructor se documente con la debida antelación, sobre la temática a abordar (dimensión). Se debe recordar que la Caja de Herramientas es solo un documento orientador, pero existe bibliografía recomendada para que sea tenida en cuenta a fin de ampliar los conocimientos de los temas en general.

Las condiciones de cada Escuela Taller y la situación de contexto individual de los aprendices pueden hacer necesaria la adaptación de determinados abordajes; esto queda a criterio del instructor de Competencias Humanas, quien debe informar y reportar por escrito al Coordinador Académico en caso de que los ajustes a la actividad sean sustanciales. Para lograr los objetivos propuestos con cada actividad, se debe conservar su esencia, es decir, respetar el objetivo y la dimensión planteados en la ficha de cada sesión.

Formato de las actividades

Cada uno de los abordajes se encuentra plasmado en un formato que contiene los siguientes ítems:

- 1 Título del encuentro**
Es el nombre motivador que se le asigna a cada actividad y busca atraer la atención del aprendiz e incentivarle a participar activamente.
- 2 Objetivo**
Informa sobre lo que se pretende lograr con los aprendices al terminar el desarrollo de la actividad; es el propósito de cada sesión.
- 3 Dimensión**
Relaciona de manera específica la dimensión que se pretende movilizar (ejemplo: pensamiento crítico, perdón, etc.).
- 4 Duración aproximada**
Tiempo estimado para el desarrollo de la actividad.
- 5 Aprendices**
Número máximo de aprendices para el cual se proyecta la actividad (puede ser ajustado a cada Escuela Taller).

6

Materiales y equipos requeridos

Este ítem estima los materiales necesarios para el desarrollo óptimo de la actividad, que deben estar listos con la debida antelación. Si así se requiere, los materiales se pueden reemplazar por otros que cumplan la misma función. En lo posible tratar de utilizar materiales reciclables o del ambiente.

7

Procesos

Define el paso a paso de la actividad que el instructor debe desarrollar con los aprendices, de acuerdo con la siguiente estructura:

Inicio: Es un ejercicio previo con el fin de que los aprendices se conecten con el tema a desarrollar.

Momento central: Es la actividad más extensa del encuentro, la cual busca lograr el objetivo trazado al inicio de la sesión (en relación con las dimensiones y los objetivos de la cátedra). Se debe prestar especial atención durante su desarrollo y el instructor debe estar atento a las conductas y situaciones que se presenten en el transcurso de la actividad.

Final: Como su nombre lo indica, es la actividad que da cierre al encuentro.

Propongo paz

En este ítem, se expresa una afirmación, se formula una pregunta o se propone una actividad que motive la reflexión y el juicio crítico de los aprendices. La actividad es voluntaria y no debe ser nombrada como tarea para así evitar posibles resistencias.

Productos de cada actividad

Los productos derivados de cada actividad deben ser conservados por el instructor, quien en actividades posteriores y en especial en las actividades de cierre, los expondrá con los aprendices para compartir así los alcances del eje correspondiente. Al final de la cátedra, se espera que los productos derivados de actividades puedan ser expuestos a toda la comunidad educativa.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

En esta sección se encuentran contenidas las herramientas que permiten llevar a cabo el proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación en los componentes 1 y 2: Estrategias Transversales y actividades en el marco de la Cátedra de Competencias Humanas.

También contempla el instrumento de recolección de información como el de procesamiento de los datos.

2/3

COMPENDIO DE ACTIVIDADES



Fotografías por Kieka Audiovisuales



**“Tenemos que demostrar
que somos capaces de
muchas cosas”**

Aprendiz de la
Escuela Taller Mompox



PRESENTACIÓN

“La educación es el arma más poderosa para transformar el mundo”

Nelson Mandela

El Programa Nacional Escuelas Taller de Colombia - Herramientas de Paz es una estrategia que tiene como propósito salvaguardar el patrimonio cultural material e inmaterial de la nación, mediante la articulación de tres componentes: la formación para la inclusión socio-laboral, el desarrollo humano y el emprendimiento.

Históricamente, las Escuelas Taller han sido reconocidas nacional e internacionalmente por fomentar el desarrollo humano en su proceso formativo. Esto lo hacen con la promoción de valores que aporten a la inclusión de la diversidad étnica, cultural y de género y al respeto al medio ambiente como pilares del desarrollo humano sostenible.

Durante los últimos años, se han vinculado a las Escuelas Taller poblaciones afectadas por el conflicto armado, lo que ha motivado al Programa Nacional a implementar un proyecto para que las diez Escuelas Taller (Barichara, Bogotá, Buenaventura, Cartagena, Mompo, Popayán, Quibdó, Salamina, Tunja y Tumaco) incorporen el enfoque de Cultura de Paz en su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y con ello promuevan otras pautas de relacionamiento en su comunidad educativa que favorezcan el diálogo, la participación, la convivencia y la no violencia en la institución y en la vida cotidiana.

La Cultura de Paz se fundamenta en un proceso pedagógico que busca contribuir al desmonte de las lógicas violentas (prejuicios, discriminaciones, miedos, negaciones y exclusiones culturales) que justifican la vulneración de los Derechos Humanos y que hacen creer que la violencia es natural y no cultural, factor que limita actuar sobre ella. Las herramientas lúdicas y artísticas tienen el potencial para transformar esos imaginarios y proponer otros que posibiliten el fortalecimiento de relaciones de solidaridad y de respeto a los Derechos Humanos y del reconocimiento a la diferencia. En este sentido, el Programa Nacional de Escuelas Taller se propuso diseñar participativamente una Caja de Herramientas con sus respectivos manuales de implementación y de seguimiento y monitoreo, que guíen el proceso pedagógico de las Escuelas Taller hacia este fin.

Con la Caja de Herramientas se pretende fortalecer, por una parte a toda la Escuela Taller como institución, en tanto se reestructura para asumir integralmente una cultura de paz y por otra, el Área de Competencias Humanas de la Escuelas Taller para que cuente con instrumentos conceptuales,

pedagógicos y de apoyo psicosocial para responder de manera efectiva a las necesidades de la población que se vincula a los programas de formación y con ello aportar a la reconstrucción del tejido social, el arraigo e identidad de las comunidades donde se encuentran ubicadas las Escuelas Taller.

La presente sección “Compendio de Actividades” de la Caja de Herramientas, constituye una guía para la aplicación de acciones sistemáticamente ordenadas, con el propósito de poner en marcha el enfoque de Cultura de Paz en las Escuelas Taller. Para el diseño del presente compendio, se tomó como referente el postulado central de Escuela Taller “aprender haciendo” y a la luz de éste, construir cada uno de los abordajes aquí expuestos.



Detalle de proceso de acabado en madera
Fotografía por Kioka Audiovisuales

	38
> Marco conceptual	43
> Estrategias transversales para promover una Cultura de Paz	43
A. Sistema de participación en la Escuela Taller	44
* ¿Por qué promover la participación?	44
* Importancia de la participación para una Cultura de Paz	45
* Espacios actuales de participación	45
* Sistema de participación para las Escuelas taller	46
Comité académico	47
Comité de bienestar y convivencia	48
Escuela de Padres	50
Comité de egresados	51
Recomendaciones generales	51
* Participación directa	53
Buzón de sugerencias	53
B. Red de aliados	53
* Sistema de alianzas por procesos	54
* Recomendaciones para establecer una relación en red	55
Contextualización ajustada	55
Interdependencia y complementariedad	55
Horizontalidad	55
Entornos de red	55
Las acciones de formación	55
Las acciones de organización	59
Las acciones de movilización	56
C. Espacios de formación de equipos de trabajo	56
* Espacios de formación intensivo y exclusivo	57
* Procesos de formación, capacitación y actualización en temas relacionados con Cultura de Paz		

* Espacios internos de formación58
Desarrollo de actividades de caja de herramientas de Cultura de Paz como espacio de sensibilización y formación para instructores de taller 58
59
D. Relación y articulación entre la Cultura de Paz y los programas de las Escuelas Taller 62
> Compendio de actividades en el marco de la Cátedra de Competencias Humanas 65
 67
A. Eje gestión de conflictos 68
* Ámbito intrapersonal 70
Actividad 174
Actividad 276
Actividad 379
Actividad 480
* Ámbito interpersonal 81
Actividad 5 85
Actividad 6 86
* Ámbito comunitario 88
Actividad 7 90
Actividad 8 96
Actividad 9 97
B. Eje convivencia y cultura ciudadana 98
* Ámbito intrapersonal 101
Actividad 10 102
Actividad 11 104
Actividad 12 105
* Ámbito interpersonal 109
Actividad 13 110
Actividad 14 111
Actividad 15 113
* Ámbito comunitario 110
Actividad 16 111
Actividad 17 113
Actividad 18 113

C. Eje Derechos Humanos *	115
Ámbito intrapersonal	117
Actividad 19	118
Actividad 20	120
Actividad 21	121
Actividad 22	124
* Ámbito interpersonal	128
Actividad 23	129
Actividad 24	131
Actividad 25	132
Actividad 26	134
* Ámbito comunitario	137
Actividad 27	138
Actividad 28	140
Actividad 29	142
Actividad 30	144
Actividad 31	145
Actividad 32	147
Actividad 33	148
D. Eje Enfoque Restaurativo de Justicia	151
* Ámbito intrapersonal	153
Actividad 34	154
Actividad 35	157
Actividad 36	157
* Ámbito interpersonal	161
Actividad 37	162
* Ámbito comunitario	165
Actividad 38	166
Actividad 39	167
Actividad 40	169
E. Eje de reconciliación	171
* Ámbito intrapersonal	173
Actividad 41	174
* Ámbito interpersonal	175
Actividad 42	176
Actividad 43	177
* Ámbito comunitario	179
Actividad 44	180
Actividad 45	182
	185

Bibliografía

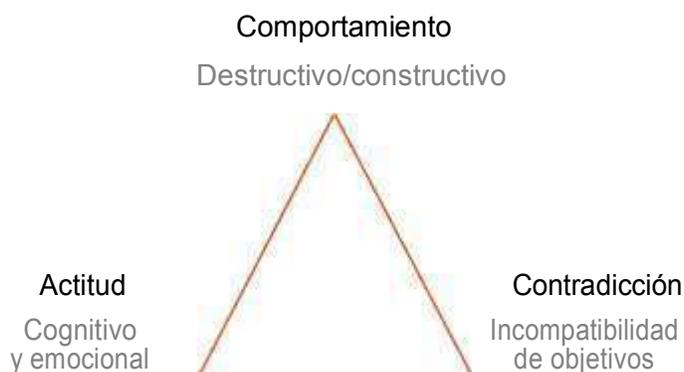
MARCO CONCEPTUAL

DEL CONFLICTO A LA VIOLENCIA

El conflicto es visto como una oportunidad de crecimiento y un motor de cambio que da respuesta a las necesidades humanas. Desde esta perspectiva, los conflictos no son elementos aislados en la sociedad, sino parte integral de un contexto social y de relaciones más amplias que tienen el potencial de producir cambios positivos. Johan Galtung define el conflicto como una contradicción o una incompatibilidad de objetivos; esta incompatibilidad hace que los sujetos tengan ciertas actitudes que después se convierten en comportamientos, tal como lo señala la gráfica a continuación¹.

⁽¹⁾
Gráfica J. Galtung
(Concha, 2009)

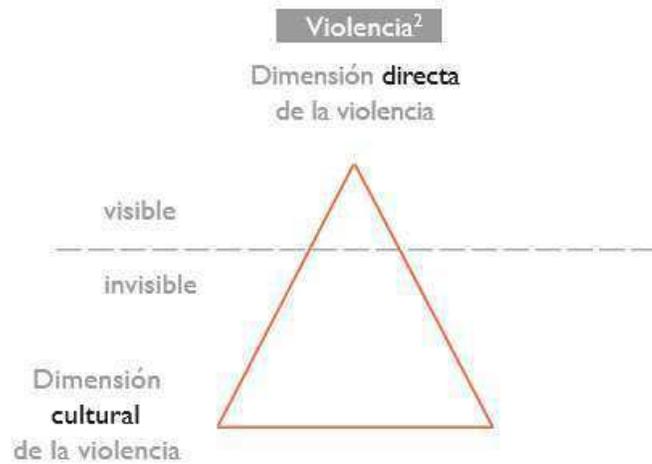
Conflicto = Actitud + Comportamiento + Contradicción



Galtung define la contradicción como un aspecto subjetivo de cada individuo y está relacionado con el tema del conflicto y su manifestación. El autor señala que las partes muchas veces difieren en su percepción de cuál es la contradicción o la raíz del conflicto. En muchos casos, tales cuestiones son complicadas y están ocultas, ya que las partes y los actores de ambos lados del conflicto prefieren centrarse en las actitudes y conductas propias (que en general se autoconciben como positivas) y ajenas (que suelen describirse como negativas). A su vez, las actitudes hacen referencia a cómo sienten y piensan las partes de un conflicto, cómo perciben al otro (por ejemplo, con respeto y amor o con desprecio y odio), y cómo ven sus propias metas y al conflicto en sí mismo. Para terminar, el comportamiento hace alusión a cómo actúan las partes durante el conflicto: si buscan intereses comunes y acción creativa y constructiva o si tratan de perjudicar y causar dolor al otro (Concha, 2009).

Cuando la contradicción no es resuelta, Galtung señala que se polarizan las actitudes y se presentan actos de violencia (física, verbal, psicológica, etc.); estos actos de violencia el autor los define como la punta del iceberg, pero aclara que en su base existe una amplia parte invisible que los soporta. Para ilustrar mejor este caso, a continuación se presenta el "triángulo de las violencias".

(2)
Gráfica J. Galtung
(Concha, 2009)



En la parte visible del triángulo se encuentra la violencia directa, que hace referencia a la violencia física, es decir, a todos aquellos actos que se den de manera directa y perceptible, y que afectan el bienestar físico o mental de las personas, cuya expresión extrema es la muerte.

De acuerdo a Galtung, para que se configure este tipo de violencia es indispensable la participación de un actor que ocasiona el daño y de otro que lo recibe, es decir, una víctima y un agresor.

En la parte invisible del triángulo, se ubican la violencia estructural y la violencia cultural. La primera se origina en las estructuras económicas, sociales y políticas que impiden el pleno desarrollo de los individuos en la sociedad. Se presenta cuando sistemas, instituciones y políticas públicas privilegian las necesidades de un grupo reducido sobre el resto. La pobreza, la explotación, la desigualdad, el analfabetismo y la hambruna son algunos ejemplos. Es una violencia indirecta por la dificultad de individualizar al actor que genera y recibe el daño.

En efecto, son estructuras e instituciones las que crean y permiten las condiciones que perjudican a un número indefinido de personas (Galtung, 1969 y 1996; Schirch, 2004). Y la segunda se define como aquellos aspectos de la cultura como la religión, el lenguaje, las artes, la educación, la publicidad, etc., que legitiman y justifican el uso de la violencia directa y la violencia estructural (Zapata et al., 2009).



Aprendiz de la Fundación Escuela Taller de Popayán
Fotografía por Kioka Audiovisuales

CULTURA DE PAZ

(Resolución A/52/13 del 15
de enero de 1998)

La cultura la entendemos como la manera en que las personas organizamos nuestras relaciones con las demás personas y con la naturaleza. Se tiene que hablar de Culturas para la Paz, pues hay muchas formas de vivir en paz y de transformar los conflictos. Dado que la cultura proviene de un proceso de socialización y aprendizaje, se puede modificar y cambiar.

Educar para la paz, en un sentido concreto, es desarrollar competencias para la convivencia pacífica, la participación democrática, la pluralidad, la identidad y la valoración de las diferencias. La educación para la paz tiene el reto de desarrollar no solo competencias cognitivas, sino también afectivas y relacionales que posibiliten otras formas de vivir juntos, aprendiendo unos de los otros.

En este sentido, la educación para la paz tiene el propósito de cultivar una nueva cotidianidad, basándose en principios como el respeto a los Derechos Humanos y el reconocimiento de las diferencias. Cultivar una nueva cotidianidad es un ejercicio de sentir otras formas de estar juntos y llevar a que una sociedad quiera cambiar sus comportamientos, creencias y actitudes.

De acuerdo con lo anterior, la relación entre Cultura de Paz y educación para la paz está en que la primera alcanza su sentido en la medida en que la transformación y la de su entorno (cambio de patrones culturales que legitiman la violencia) y la segunda se orienta a consolidar una nueva manera de ver, entender y vivir el mundo, empezando por el propio ser. El reto de la educación para la paz y de la Cultura de Paz está en darles la responsabilidad a las personas para hacerlas protagonistas de su propia historia y brindarles instrumentos para hacerlo

RECONCILIACIÓN

1. La reconstrucción del tejido social asociativo en las comunidades; esto se ve reflejado en el fortalecimiento de las relaciones familiares y vecinales, en la apropiación territorial y en el mantenimiento de la identidad cultural del territorio.
2. Un pacto social de respeto a los Derechos Humanos, de reconocimiento de la diferencia racial, étnica y de género y de inclusión de grupos tradicionalmente excluidos (jóvenes, mujeres e indígenas, entre otros).
3. Un proceso de conversión moral y ética, en el que se reconozcan los propios errores y se cuestionen y se cambien los valores y las creencias que justifican la violencia.

4. La restitución de la integridad de las víctimas y un camino de reconstrucción psicosocial con sus experiencias de sufrimiento y resistencia (Beristain, 2004, p. 60).

5. Un restablecimiento de la relación víctima-victimario mediante un proceso que le lleve a liberarse de su culpa y pase de la culpabilidad sin fin al de la responsabilidad comprometida en una política sin violencia y con justicia social (Reyes, 2006).

Así las cosas, la reconciliación va a ser entendida como un proceso continuo de reconstrucción del tejido social y de la confianza institucional para el restablecimiento del orden democrático. Es entrar en un diálogo abierto entre los diversos actores que forman parte del territorio, a fin de hacer frente a la violencia que se hizo presente en la historia del pueblo colombiano y de proyectar con bases sólidas un futuro viable para todos.

ENFOQUE RESTAURATIVO DE JUSTICIA

Al respecto de este concepto se presentan varias definiciones, las cuales resaltan diferentes aspectos con el propósito de presentar una mirada amplia por los menos desde tres elementos que aportan las siguientes definiciones, la primera enuncia que la “La Justicia Restaurativa es un proceso dirigido a involucrar, dentro de lo posible, a todos los que tengan un interés en una ofensa particular, e identificar y atender colectivamente los daños, necesidades y obligaciones derivados de dicha ofensa, con el propósito de sanar y enmendar los daños de la mejor manera posible” (definición extraída de ZEHR, Howard. Justicia Restaurativa. Good Books. United States of América. 2007. Pág. 45)). Otra definición la describe como un mecanismo para resolver los conflictos y repararlos. Este motiva a quienes produjeron el daño, a reconocer el impacto de lo que hicieron y les da la oportunidad de repararlo y ofrece a quienes sufrieron el daño, la oportunidad de que se les reconozca su pérdida y que ésta les sea reparada”(www.restorativejusticeconsortium.org). Por último se presenta otra definición que ofrece un nuevo elemento en tanto la justicia restaurativa como un tipo de justicia que procura, por medio de un proceso de encuentro y diálogo en el que participan activa y voluntariamente víctima, ofensor y comunidad, la reparación del daño a la víctima, la restauración del lazo social y junto con ello la rehabilitación del ofensor. (Echeverri Londoño María Catalina y Otra, 2016)

DERECHOS HUMANOS

Los Derechos Humanos se basan en el principio de respeto por el individuo. Su suposición fundamental es que cada persona es un ser moral y racional que merece que lo traten con dignidad. Se llaman Derechos Humanos porque son universales. Mientras que naciones y grupos especializados disfrutan de derechos específicos que aplican sólo a ellos, los Derechos Humanos son los derechos que cada persona posee (sin importar quién es o dónde vive) simplemente porque está vivo. (humanrights, 2016).

PARTICIPACIÓN

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en su Artículo 21, todo ciudadano tiene derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos, a votar y ser elegido y a tener acceso a la función pública; por su parte la Carta Iberoamericana de Participación Ciudadana en la Gestión Pública asume la participación ciudadana como un proceso de construcción social de las políticas públicas que, conforme al interés general de la sociedad democrática, canaliza, da respuesta o amplía los derechos económicos, sociales, culturales, políticos y civiles de las personas, No obstante para que este derecho como cualquier otro derecho, sea eficaz, requiere de un proceso, de un elemento que a pesar de ser adjetivo, es necesario para garantizar su existencia, No es suficiente, pues, el mero enunciado del derecho o su inserción en los reglamentos y en las declaraciones de voluntad de los gobiernos locales, es necesario dotar de medios técnicos, económicos y metodológicos, de instrumental adecuado para que puedan realizarse y ser efectivos, lo que requiere una acción de gobierno clara y decidida para favorecer esa participación. (Pindado Fernando).

APRENDIZAJE VIVENCIAL

El Aprendizaje Vivencial o Experiencial es aprender por medio del hacer.

Aprendizaje: Es un proceso de transformación interna que permite un cambio en la manera de pensar, sentir y/o comportarse.

Vivencial: Una experiencia se denomina vivencial cuando involucra dos elementos fundamentales. 1. Reflexión de lo acontecido; selección-interpretación-conclusión particular y 2. Transferencia de conclusión particular a una conclusión de aplicación más general.

“El aprendizaje vivencial es un proceso a través del cual los individuos construyen su propio conocimiento, adquieren habilidades y realzan sus valores, directamente desde la experiencia”. (Association of Experiential Education, 1995).

Lo que el Aprendizaje Vivencial hace mejor, es conectar al individuo con sus cinco sentidos a la experiencia y promover en él un sentido de titularidad o propiedad sobre lo aprendido. El aprendizaje vivencial se basa en la creencia de que todo aprendizaje verdadero requiere del involucramiento del individuo con la temática. Nada es más relevante para nosotros que nosotros mismos. Nuestras propias reacciones a, observación respecto de y comprensión acerca de algo, es más importante que la opinión de algún otro sobre lo mismo. (Tomado de Programa capacitación en Aprendizaje Vivencial Apunte N° 1) (synapsis.rs.com, 2016)

ESTRATEGIAS TRANSVERSALES PARA PROMOVER UNA CULTURA DE PAZ

a) Sistema de participación

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 21, todo ciudadano tiene derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos, a votar y a ser elegido y a tener acceso a la función pública.

Por su parte, la Constitución Política de 1991 convierte a la participación ciudadana en la génesis de su espíritu, en cuanto que la fundamenta como eje transversal de la democracia participativa y como base del relacionamiento entre el Estado y la ciudadanía. El derecho a la participación ciudadana se materializa cuando los ciudadanos logran incidir en las decisiones que los afectan y por lo tanto, contribuye a mejorar sus condiciones de vida. Para llegar a este punto, pasa por cambios estructurales que tocan sistemas como la cultura de la legalidad, la cultura política, la formación ciudadana y el acceso a oportunidades; y –aún más importante para el caso que nos convoca en este documento– la participación ciudadana es indispensable en la construcción de una Cultura de Paz.

Al tener presente la participación ciudadana en el interior de las Escuelas Taller, no solo se avanza en un derecho fundamental, también se promueven y se estimulan facetas esenciales para la vida en comunidad, el reconocimiento y la defensa de otros Derechos, además de promover una visión más amplia y crítica de las relaciones de poder.

Ahora bien, es preciso que los procesos, las prácticas, los actores y los espacios de participación se conciben desde una perspectiva sistémica, es decir, como parte de un sistema con subsistemas que se alimentan y retroalimentan entre sí en diferentes escalas y que pueden ir desde los espacios de representación para los grupos de aprendices, hasta escenarios de representación en otras instancias.

En este sentido, el sistema de participación debe engranar los diferentes espacios, necesidades y prácticas democráticas participativas que ya existan en cada Escuela Taller, a fin de favorecer la transparencia y la vinculación de los actores en cada uno de los estamentos que la integran.

> ¿Por qué promover la participación?

Además de ser uno de los ejes principales para una Cultura de Paz, la participación debe ser resultado de una experiencia construida por las personas. Esto supone una mirada ambiciosa y tranquila sobre lo que implica la práctica de la participación y vislumbrar los grandes potenciales que surgen cuando las personas son reconocidas desde sus formas de pensar y su condición humana.

Se propone una participación con un alto contenido pedagógico y procedimental, es decir, que la experiencia en sí misma sea un aprendizaje para que los jóvenes dimensionen la democracia y la participación ciudadana de sus municipalidades. Así mismo, se pretende que en especial los aprendices se sientan parte de la Escuela Taller porque participan de ciertas decisiones, que puedan opinar sin ningún tipo de temor y que tengan la posibilidad y los espacios adecuados para compartir y deliberar sobre aspectos importantes de la vida cultural, deportiva, académica y social, entre otras.

De acuerdo con lo anterior, la democracia y la participación ciudadana en el interior de las Escuelas Taller se deben convertir en escenarios de aprendizaje donde se fomenten condiciones para la construcción de valores democráticos, de la capacidad de juicio crítico-reflexivo acerca de lo que sucede en el entorno y, sobre todo, de la autonomía al momento de tomar decisiones sobre temas públicos.

> Importancia de la participación para la Cultura de Paz

El valor agregado que se puede extraer de un proceso de participación bien elaborado, además de la legitimidad y el respaldo del sistema democrático, tiene que ver con el aporte pedagógico y psicológico para la promoción de una Cultura de Paz basada en principios democráticos y ciudadanos. Desde el punto de vista pedagógico, todos los aprendices aprenden que la democracia, para que sea real y efectiva, requiere de unos procedimientos que garanticen la participación transparente y ordenada, lo que significará luego que este tipo de procedimientos se valoren y se defiendan.

Se aprende, asimismo, sobre la deliberación pública como un complemento fundamental de la democracia; no es suficiente solo con hacer uso del voto, es necesario escuchar y opinar sobre los asuntos que están en juego. De esta manera, se configura el otro valor: dotar al ciudadano de una mayor propiedad y autoestima para expresar sus opiniones en público, defender sus ideas, aceptar otros argumentos y valorar la democracia como una forma de organización que permite convivir en medio de la diversidad

> Espacios actuales de Participación

En cada una de las Escuelas Taller se aplicó un instrumento tipo encuesta que fue diligenciado por directores y coordinadores, con el propósito de recolectar información en torno a varios aspectos, entre ellos qué tipo de espacios de participación existen en cada una de las Escuelas Taller.

Los resultados sugieren que cada Escuela Taller, ha definido de manera autónoma disponer de cierto tipo de espacios de participación, que no necesariamente se repiten en las demás Escuelas Taller. Así, por ejemplo, la conformación del Comité de Convivencia en Barichara, el Comité de Bienestar en Popayán, el Comité de Obra en Salamina, el Comité de Salud Ocupacional en Tunja y el Comité de Voceros en Buenaventura.

Una excepción a lo anterior es el Comité Académico, el cual fue creado y está funcionando en todas las Escuelas Taller. Sin embargo, la frecuencia de sus reuniones varía notablemente entre periodos y va desde un encuentro trimestral hasta una reunión semanal.

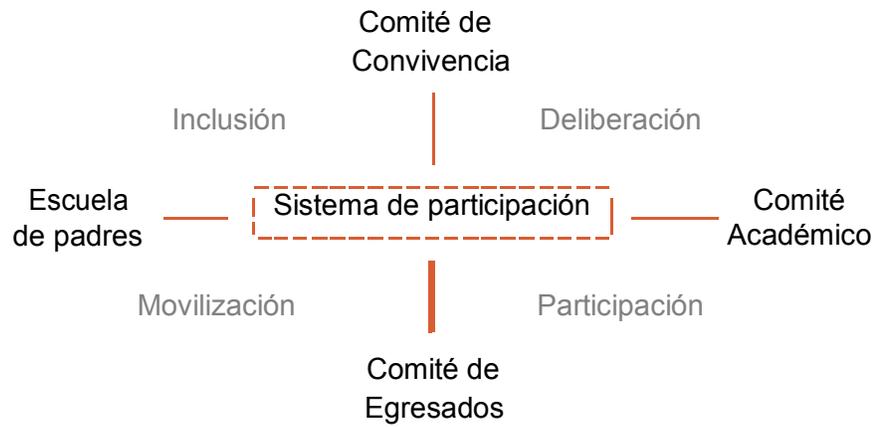
En la mayoría de las Escuelas Taller, el Comité Académico está integrado por la Coordinación Académica y por el representante instructor en algunos casos, le siguen en su orden: la Coordinación Administrativa, Bienestar Institucional y los aprendices y egresados, que son el sector con menor representación.

A partir de este panorama de los espacios de participación en las Escuelas Taller, surge la necesidad de crear un sistema de participación unificado para todas las Escuelas, que contenga una serie de criterios mínimos para su implementación: integrantes, procedimientos de elección, funciones, reglamentos y periodos de renovación definidos.

> Sistema de participación para las Escuelas Taller

El Comité Asesor del proyecto de Cultura de Paz ha definido cuatro espacios de participación unificados para todas las Escuelas Taller, considerando los resultados en el análisis de contexto, teniendo en cuenta las experiencias y capacidades instaladas en las Escuelas Taller del país y la normatividad vigente en torno a los espacios de participación para instituciones educativas en Colombia y validando la importancia de promover espacios para la inclusión y la deliberación en el interior de las Escuelas Taller.

Si bien las Escuelas Taller no están regidas por las normas actuales que reglamentan los procesos de participación en instituciones educativas, se ha tomado como referencia las descripciones y los procedimientos de las leyes colombianas que sobre educación hacen acerca de los espacios de participación, como insumo para su implementación.



Comité Académico

El Comité Académico se propone como un espacio de participación donde se traten y deliberen temas relacionados con el aprendizaje de los programas, así como ajustes y procedimientos en el sistema de evaluación y seguimiento de los aprendices. Igualmente, se concibe como un espacio para recibir y decidir sobre reclamos de los aprendices acerca de la evaluación educativa y las demás funciones afines o complementarias con las anteriores del Proyecto Educativo Institucional.

Responsables, tiempos y productos

Responsables -----

Director, Coordinador Académico, Instructor de Competencias Humanas, Representante de los instructores de los programas.

Productos -----

Creación, fortalecimiento o ajustes al Comité Académico. Actas, documentos y listados de asistencia que dan cuenta de los procedimientos para la elección de los representantes. Actas y listados de asistencia de reuniones realizadas. Reglamento interno y plan de trabajo e informes de avance de sus actividades y resultados.

Frecuencia -----

Semanal

Comité de Convivencia

Según el Decreto 1075 reglamentario del sector educativo, el Comité de Convivencia es el encargado de apoyar la labor de promoción y seguimiento a la convivencia escolar y a la educación para el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos, y está a cargo del desarrollo y la aplicación del Manual de Convivencia y de la Prevención y Mitigación de la Violencia.

El Comité de Convivencia deberá garantizar el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los datos personales que sean tratados, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución Política, los tratados internacionales, la Ley 1098 de 2006, la Ley Estatutaria 1581 de 2012, el Decreto 1 de 2013 y demás normas aplicables a la materia.

Así mismo, en el ámbito de sus competencias, dicho comité desarrollará acciones para la promoción y el fortalecimiento de la formación para la ciudadanía y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos; para la prevención y mitigación de la violencia escolar y el embarazo en la adolescencia; y para la atención de las situaciones que afectan la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos. Todo esto a partir de la implementación, el desarrollo y la aplicación de las estrategias y los programas trazados por el Comité Nacional de Convivencia y por el respectivo comité municipal, distrital o departamental de convivencia escolar.

El Decreto 1057 de 2015 incluye los lineamientos y protocolos de actuación y las rutas de atención que deben seguir los Comités de Convivencia, según lo dispuesto por el Sistema de Información Unificado de Convivencia Escolar.

El proceso de adopción de una Cultura de Paz, como se ha propuesto para las Escuelas Taller, tiene previsto una formación por medio de actividades vivenciales para el manejo adecuado de los conflictos. No obstante, una Cultura de Paz también requiere de un espacio donde los actores se puedan reunir y analizar situaciones coyunturales que posiblemente alteren la convivencia y la búsqueda de alternativas para el trámite de las diferencias.

Dicho espacio debe ser de composición y de representación suficiente para que se expongan los diferentes intereses y puntos de vista. Se espera que la implementación del Comité de Convivencia en las Escuelas Taller siga los lineamientos descritos en el Decreto 1057, entendiendo que se pueden presentar ajustes de acuerdo con las necesidades detectadas por los directivos y administrativos de las Escuelas en el país.

Es importante recordar que: 1. El comité debe tener representantes elegidos de manera democrática. 2. Se recomienda que en su composición se incluya la representación de los aprendices y de los administrativos, entre ellos el área de servicios generales. 3. Además de las funciones de ley, se recomienda que el comité desarrolle capacidades para la gestión de conflictos y elementos de reparación del daño.

Responsables, tiempos y productos

Responsables

Director, Coordinador Académico, Instructor de Competencias Humanas.

Producto

Creación, fortalecimiento o ajustes al Comité de Convivencia. Actas, documentos y listados de asistencia que dan cuenta de los procedimientos para la elección de los representantes. Actas y listados de asistencia de reuniones realizadas. Reglamento interno y plan de trabajo. Informes de avance de sus actividades y resultados.

Frecuencia

Quincenal

Escuela de Padres

El reto de concebir las Escuelas Taller como un espacio de creación de Cultura de Paz incluye también a los padres de familia. Su participación no solo debe ser el resultado de la responsabilidad que tienen con los jóvenes, sino también con la sociedad y la Escuela Taller. De igual forma y desde una corresponsabilidad con el Estado y la familia en la formación de los jóvenes, la Escuela Taller quiere formar a los padres para ayudarlos a tener una mayor integración en el proceso formativo de los jóvenes y a hacer de la familia una aliada de la Cultura de Paz.

Para lo anterior, se plantea la propuesta de creación de la Escuela de Padres en cada una de las Escuelas Taller como un espacio de participación, integración y colaboración. Allí, los padres, los instructores y el personal administrativo podrán compartir experiencias, expresar sus temores e ideas, e identificar estrategias para abordar los retos que demanda la formación de los jóvenes como profesionales y como personas, contribuyendo así a la construcción de una sociedad que vive y aprende a vivir en convivencia.

Aspectos a tener en cuenta:

Partir de un sentido democrático como su principal característica

Es muy importante organizar y facilitar la participación de todos y permitir la expresión social de una comunidad, que sus palabras sean genuinas, sinceras y manifiesten el deseo de encontrar alternativas. Para efectuar este proceso de elección, se recuerda que en el marco de actividades de Competencias Humanas se diseñó un abordaje especial denominado “La Fiesta de la Democracia” (actividad 9 del eje de Gestión de Conflictos). Este proceso debe estar en cabeza de un comité de impulso delegado por el coordinador encargado.

Ser un encuentro de distintos saberes y experiencias.

Este principio debe ser reconocido como una fortaleza y que los directivos e instructores deben aprovechar, pues el conocimiento de los padres es igualmente válido que el del profesional. Se recomienda que desde el comité de impulso se defina también una propuesta pedagógica que siga los mismos lineamientos de la Escuela Taller, con objetivos, temas y metodologías a desarrollar con la Escuela de Padres.

Es un espacio para aprender y asumir responsabilidades

En la Escuela de Padres se pueden adelantar procesos formativos y de identificación de problemáticas y estrategias para afrontarlos desde un principio de corresponsabilidad. Se propone que se conformen comisiones de trabajo y que se pongan a disposición de los padres, en la medida de lo posible, herramientas pedagógicas para que se vinculen con tareas y actividades.

Ser un espacio abierto e incluyente

La Escuela de padres debe ser un espacio abierto e incluyente que motive y facilite la participación de diferentes personas, por ejemplo, con movilidad reducida o de diferentes edades, géneros o preferencias sexuales, entre otros aspectos.

Las reuniones deben ser en Escuela Taller

Las reuniones deben ser preferiblemente en la Escuela Taller en un lugar amplio, cómodo, de fácil acceso, en horarios oportunos y con una duración que no supere las dos horas, en periodos de 2 a 3 meses.

Participación de todo el equipo de instructores

Es importante la participación de todo el equipo de instructores como responsables de proyectar un verdadero entorno social de la Escuela Taller y consolidar relaciones óptimas en la dinámica de las reuniones.

Responsables, tiempos y productos

Responsables -----

Director, Coordinador Académico, Instructor de Competencias Humanas.

Producto -----

Creación, fortalecimiento o ajustes a la Escuela de padres. Actas y listados de asistencia de reuniones realizadas. Reglamento interno y plan de trabajo. Informes de avances de sus actividades y resultados

Frecuencia -----

Trimestral

Comité de Egresados

Este espacio pretende vincular a los egresados de una manera organizada y democrática a las Escuelas Taller como parte del proyecto de Cultura de Paz. El aporte de los egresados es fundamental para el mejoramiento de cada Escuela, además cada aprendiz ya egresado debe tener la oportunidad, como un agradecimiento a la Escuela y como un aporte desde la responsabilidad social, de contribuir en algo para que cada Escuela Taller continúe con su labor de apoyar a más jóvenes. Desde las Escuelas Taller se espera, además, que los egresados den a conocer sus productos o servicios por medio de herramientas virtuales.

La conformación del Comité de Egresados se puede hacer mediante una gran asamblea de cada uno de los programas, siguiendo los pasos y los procedimientos descritos en la actividad de Competencias Humanas: “La Fiesta de la Democracia”.

Responsables, tiempos y productos

Responsables -----

Director, Coordinador Académico, Instructor de Competencias Humanas.

Producto -----

Creación, fortalecimiento o ajustes al Comité de Egresados.
Actas, documentos y listados de asistencia que dan cuenta de los procedimientos para la elección de los representantes. Actas y listados de asistencia de reuniones realizadas. Reglamento interno y plan de trabajo. Informes de avance de sus actividades y resultados.

Frecuencia -----

Semanal

Recomendaciones Generales

Al momento de definir o conformar un espacio de participación en el interior de la Escuela Taller, se debe analizar detenidamente cuál es su objetivo, quiénes deben formar parte de él y que las pautas generales para que sus actuaciones estén en el marco de la Constitución y la ley, además de los principios éticos y pedagógicos que presidan la Escuela Taller. Si dichos espacios son por mandato de ley, se debe procurar su funcionamiento y dinámica. Para ello, se debe dotar a la Escuela Taller de un reglamento interno previsto por sus mismos integrantes así como de un plan de trabajo que le permita dar cuenta de sus objetivos y funciones.

Responder a las necesidades de la comunidad educativa

Los escenarios de participación se deben concebir como lugares comunes para resolver situaciones y abordar las diferentes realidades de la Escuela Taller. Esto obliga a establecer canales de comunicación en doble dirección, so pena de perder reconocimiento y utilidad.

Perfil de los integrantes

Es importante definir la forma de elección de los representantes a los cargos previstos y los periodos en los que deben ser renovados o reelegidos. Cabe anotar que de acuerdo con la forma cómo se establezca esta etapa, depende en gran medida la legitimidad y el reconocimiento del espacio de participación ante la comunidad educativa y en cada uno de los sectores que forman parte de ella.

> Participación directa

En el sistema de participación de las Escuelas Taller se deben contemplar estrategias para la participación directa de aprendices, padres de familia, proveedores, clientes y visitantes, entre otros. Además de los espacios de representación –como el Comité de Egresados y Padres de Familia–, que son conformados por medio de elecciones o asambleas por estamentos, existen otros mecanismos para la participación directa de cualquier persona, como los buzones de preguntas, quejas, reclamos y sugerencias, llamados PQRS.

Buzón de Sugerencias

Al consultar en las Escuelas Taller si contaban con un sistema para peticiones, quejas y reclamos, todas respondieron afirmativamente; las diferencias se presentan en su manejo y en la variedad de estrategias.

A continuación, se hacen algunas recomendaciones para el manejo de este tipo de herramientas en términos de los elementos mínimos que se deben tener en cuenta para su implementación correcta; no obstante queda a potestad de las directivas definir su alcance, procedimiento y presentación ante el público.

Se debe disponer de un formato con información básica para el diligenciamiento de las preguntas o sugerencias, dicho formato debe contener los siguientes datos: fecha, motivo o comentario, nombre y apellido, documento de identidad, dirección, teléfono y correo electrónico del solicitante.

El buzón se debe ubicar en un lugar visible y se deberá definir al responsable de su apertura, de preferencia una persona del área administrativa y un representante de los aprendices. Se sugiere elaborar un acta de apertura en la que se relacionen la cantidad de comunicaciones y su respectiva remisión a las personas encargadas de dar respuesta.

Para dar respuesta a las solicitudes, se debe definir a un responsable del análisis, la clasificación y la remisión para su respuesta. La respuesta y decisión de la entidad al peticionario debe ser completa, clara y precisa y debe contener la solución o aclaración de lo reclamado, así como los fundamentos legales, estatutarios o reglamentarios que la soporten.

Se recomienda elaborar informes trimestrales de los contenidos del buzón y de las actuaciones de la Escuela Taller para los actores interesados; de esta manera, se generan acciones de transparencia y legitimación de su gestión.

A modo de presentación más amigable y llamativa para los usuarios, la estrategia del buzón puede ir acompañada de un diseño y un nombre que motive e invite a las personas a ejercer su derecho con responsabilidad y respeto. Algunos nombres para el buzón pueden ser:

1. Escribe a las Escuelas Taller
2. La Escuela Taller te escucha si tienes recomendaciones, sugerencias o asuntos por mejorar.
3. Cartas al director: si tienes recomendaciones, sugerencias, felicitaciones o asuntos por mejorar, escríbele al director.

Responsables, tiempos y productos

Responsables -----

Director, Coordinador Académico, Instructor de Competencias Humanas.

Producto -----

Creación, fortalecimiento o ajuste al buzón de comunicaciones. Actas en relación con las peticiones y comunicaciones. Documento de ruta de respuesta. Relación de respuestas. Informes publicados sobre las peticiones y comunicaciones recibidas cada mes.

Frecuencia -----

Quincenal

Cada uno de los espacios de participación tiene como finalidad integrar a las Escuelas Taller a la comunidad, vincularlas y nutrirlas de los procesos culturales propios de cada región en pro de mejorar la convivencia, resguardar los patrimonios materiales e inmateriales y promover y defender los principios democráticos que sustentan la Constitución Política de Colombia.

Dichos espacios de participación no agotan la posibilidad que cada Escuela Taller considere, según sus necesidades y dinámicas, crear otras instancias de participación, pero se recomienda que su creación, sus integrantes y sus funciones se ajusten a los criterios descritos en este documento en términos de efectuar un procedimiento transparente, organizado y democrático.

b) Red de Aliados

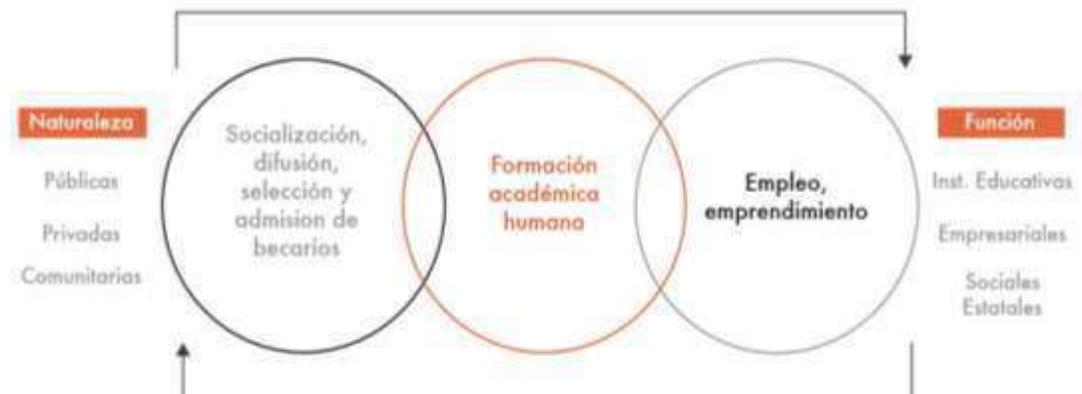
Una de las estrategias transversales consiste en considerar un sistema de alianzas y trabajos en red con otros actores institucionales de diferente naturaleza (públicos, privados, comunitarios) y a nivel territorial (municipal, departamental, nacional e internacional). Pensar en una red de aliados y en un trabajo en red resulta importante para avanzar en los propósitos corporativos de cada una de las Escuelas Taller.

En la actualidad, la conectividad virtual, compartir intereses, experiencias y recursos con otros y formar parte de entornos de colaboración y cooperación son elementos clave de la gestión corporativa prácticamente ineludibles. Su finalidad es establecer un relacionamiento en red con otros actores junto a los cuales se busca un propósito común.

En los resultados de la encuesta de contexto con siete Escuelas Taller del país, se pudo constatar que estas mantienen procesos de articulación local con actores estatales e instituciones educativas, así como convenios de cooperación para diversos propósitos. Cabe la pregunta sobre las motivaciones, los procedimientos, los balances y las lecciones que este tipo de alianzas y relaciones les ha dejado a las Escuelas Taller, a fin de generar con este insumo un conocimiento que pueda ser compartido y utilizado con otras Escuelas Taller.

> Sistema de alianzas por procesos

Siguiendo con la perspectiva de sistema y teniendo como referencia el tipo de actores con los cuales las Escuelas Taller han establecido alianzas, se propone un esquema organizativo basado en el ciclo de formación de los aprendices descrito en tres momentos: 1) proceso de socialización, difusión, selección y admisión de los becarios; 2) proceso de formación académica y humana; y 3) proceso de pasantía, práctica e inserción al mercado laboral y los tipos de actores.



Cada uno de estos momentos exige a las Escuelas Taller retos y oportunidades en términos de mejorar sus procesos y resultados, al tiempo que crea una oportunidad de brindarles a los aprendices opciones de acompañamiento en su proceso de formación, ampliando su red de apoyo y restándole presión y responsabilidad a la Escuela Taller. Del mismo modo, Escuela Taller ofrece a dichos actores alianzas y beneficios según su campo de acción y sus objetivos.

El éxito de una alianza radica en parte, en identificar al actor desde su naturaleza, función e interés en pro de establecer una relación (qué ofrezco, qué recibo). Cada Escuela Taller debe identificar y categorizar a los actores con los que eventualmente pueden establecer relaciones, y para efectos del esquema se propone una clasificación tentativa según su naturaleza y función.

En la fase del proceso de socialización, difusión, selección y admisión de los becarios, se pueden establecer alianzas con actores que tienen o pueden tener incidencia en los procesos de selección de los aprendices. Estos pueden ser instituciones educativas, organizaciones comunitarias de los sectores de donde provienen los jóvenes, grupos juveniles, organizaciones de mujeres, parroquias, centros de socialización, etc. El objetivo no es solo canalizar mejor la oferta en función del perfil de aspirante que se busca, sino también proveer información y apoyar el proceso de formación que facilite su adaptación y minimice riesgos como la deserción.

En la fase de formación profesional y humana, pasantías e inserción al mercado laboral, se pueden buscar alianzas con actores estratégicos para fortalecer sistemas de información, apoyo y proyección de los aprendices durante sus procesos de formación y posterior inserción al mundo laboral.

Con las instituciones de educación técnica y superior, se pueden establecer entornos para generar oportunidades en las que los jóvenes vean una opción de continuar sus estudios, o como espacios para prácticas de instructores con aprendices de últimos semestres o para intercambio de conocimientos y tecnologías, entre otros.

Con el sector empresarial afín a los programas de formación de cada Escuela Taller, hay un gran potencial de alianzas para mejorar los perfiles profesionales, los avances tecnológicos, la vinculación laboral, la solución de problemas en procesos y la legislación, entre otros temas.

> Recomendaciones para establecer una relación en Red

Contextualización ajustada

Tanto los actores como las acciones que se propongan deben estar enmarcados en una lectura del contexto local y del momento que vive cada entidad, de manera que se establezcan claramente los alcances, las limitaciones y los ritmos de la relación. Este proceso debe ser un ejercicio de comunicación permanente.

Interdependencia y complementariedad

Es importante que entre los alcances todos los actores sientan que ganan algo con la relación para que cobre sentido. Por ello tienen que estar en armonía la relación, la interdependencia y la complementariedad que exista entre los distintos actores.

La interdependencia entre los actores involucrados radica en el hecho de que ninguno puede lograr su fin o imponer su punto de vista sin tener en cuenta los intereses de los otros actores. La complementariedad se da en la medida en que los actores se necesitan entre ellos para cumplir con el objeto de la relación. La dinámica y la velocidad del proceso de acercamiento y negociación dependen altamente del grado de toma de conciencia de los actores en cuanto a esta interdependencia, así como del reconocimiento de facto de diferentes intereses y puntos de vista.

Horizontalidad

Es clave plantear y mantener una relación horizontal entre los actores, pues resulta primordial para el equilibrio emocional y motivacional de la alianza. En una relación de horizontalidad, los actores deben sentir que son tenidos en cuenta y cada uno tiene responsabilidades, conceptos e interpretaciones diferentes.

Entornos de red

Los entornos de red se conciben como una forma de reunir a un grupo de actores con los que se tiene un nivel de relacionamiento a partir de características en común. Cada entorno de red debe tener su propia dinámica tendiente a fortalecer las relaciones de confianza y las capacidades de cada actor; para ello, se propone que desde cada entorno se promuevan acciones individuales y colectivas de formación, organización y movilización.

Las acciones de formación

Deben ser permanentes y pertinentes y deben estar encaminadas a mejorar las capacidades y la calidad de la interacción y la participación. Son ideales para iniciar una alianza, pues permiten conocer los alcances e intereses de cada uno.

Las acciones de organización

Tienen como objetivo desarrollar una capacidad organizativa flexible, fluida, coherente y efectiva para facilitar la identificación de problemas, objetivos y acciones entre los actores aprendices, favoreciendo la articulación y a su vez la autonomía de cada participante.

Las acciones de movilización

Pretenden “provocar” la movilización en cada entorno de red, orientada a cambiar las condiciones desfavorables priorizadas, recurriendo a las capacidades y a las tecnologías sociales de los

actores, a sus recursos y a la sinergia que pueden lograr mediante su trabajo en red.

Responsables, tiempos y productos

Responsables

Consejo Directivo, Dirección, Coordinador Académico, Instructor de Competencias Humanas.

Producto

Creación, fortalecimiento o ajustes a la red de aliados de la Escuela Taller. Base de datos de entidades públicas, empresariales y sociales. Convenios y acuerdos. Participación en mesas municipales. Informes publicados sobre las peticiones y las comunicaciones recibidas cada mes.

Frecuencia

No aplica

c) . Espacios de Formación a Equipos de Trabajo

Teniendo como referencia la iniciativa de la Escuela Taller para fortalecer la estrategia de formación de formadores, un espacio de encuentro entre instructores y directivos cuyo objetivo es renovar, actualizar y compartir conocimientos, gestionar metodologías, analizar resultados y buscar estrategias para mejorar las capacidades de los instructores, se presentan recomendaciones relacionadas con las demás estrategias y las acciones que comprenden la promoción de una Cultura de Paz por medio de la Caja de Herramientas en las Escuelas Taller.

La formación a equipos de trabajo es un espacio que promueve una mejor apropiación, adaptación y aplicación de las diferentes estrategias contenidas en la Cultura de Paz para las Escuelas Taller, incluida la Caja de Herramientas

> Espacio de formación intensivo y exclusivo

Se propone la realización de una jornada de capacitación para que a partir de la metodología de trabajo de las Escuelas Taller de Colombia, se sensibilice al equipo de trabajo sobre los aspectos fundamentales para la puesta en marcha de la Cultura de Paz en las Escuelas Taller.

Dicho espacio puede ser diseñado a la luz de las diferentes estrategias implementadas por las Escuelas Taller para el tema de Promoción de Cultura de Paz, incluyendo allí la Caja de Herramientas.

Quienes trabajen en dicho diseño deben contemplar directrices mínimas en lo relacionado con políticas públicas que se deben implementar, además de trabajar desde el sentir, que será la estrategia que realmente permita que el tema abordado trascienda la razón y sensibilice al equipo de trabajo.

El periodo requerido para el desarrollo del espacio de formación variará de acuerdo con los contenidos que se deseen transmitir al equipo de trabajo, pero se considera que tendrá una duración de una semana y según la extensión de la propuesta, puede requerir una segunda fase en el mismo periodo

> Procesos de formación, capacitación y actualización en temas relacionados con la cultura de paz

Gestionar espacios de formación para el equipo de instructores, directivos y personal administrativo de las Escuelas Taller es un ingrediente de motivación que contribuye a su compromiso con las estrategias que contempla la Cultura de Paz.

Un ejercicio adecuado de gestión con aliados permitiría arrojar resultados en este sentido, sin tener que hacer inversiones considerables. Se puede vincular estratégicamente a aquellos perfiles que se considera que tienen el potencial de multiplicar la información con sus compañeros de trabajo en espacios de formación interna. Los espacios de formación pueden ser diplomados, seminarios o cursos cortos que se gestionan con entidades del Estado, la cooperación internacional y las universidades, entre otros.



> Espacios internos de formación.

Constituyen espacios programados de acuerdo con las necesidades de cada Escuela, además de aprovechar los conocimientos que el equipo de trabajo tiene respecto a temas de interés.

Se sugiere que estos espacios internos se conviertan en una oportunidad para que los instructores se den apoyo mutuo y expresen sus sentires frente a su labor diaria.

> Desarrollo de actividades como espacio de sensibilización y formación para instructores de taller

Consiste en que los instructores de los diferentes programas de taller participen de las actividades de que se encuentran en el marco de la cátedra de Competencias Humanas, esto como espacio de sensibilización y apropiación de los contenidos. Además la posibilidad de participación en estos espacios facilita la puesta en marcha de la cuarta estrategia transversal: articular las actividades de formación de los talleres, con las actividades realizadas en el marco de esta cátedra en mención.

Para el proceso de formación de los administrativos y directivos, se sugiere que el coordinador de cada Escuela programe mensualmente una jornada completa de capacitación en donde se estudien y se pongan en práctica las herramientas de la Caja de Herramientas. Esta actividad estará a la cabeza del Coordinador Académico y del instructor de Competencias Humanas

Responsables, tiempos y productos

Responsables -----

Debido a la magnitud de estas actividades, estarán a cargo de la Dirección de cada Escuela Taller, que a su vez delegará a la Coordinación Académica y a los Instructores de Competencias Humanas para lo que corresponde en la puesta en marcha de esta acción.

Producto -----

Plan de Formación. Memorias de capacitación (presentaciones, registro fotográfico, etc.). Número de instructores formados (dicho número será definido por directivos, el Área Académica y el Área de Competencias Humanas.

Frecuencia -----

El plan de formación es una estrategia que debe estar definida dos meses después de la puesta en marcha de la Caja de Herramientas. Los procesos de formación se deben ejecutar con una periodicidad definida por los Directivos y el Área Académica.

d) Relación entre la Cultura de Paz y los Programas de

Una de las estrategias para ser ajustada a la propuesta pedagógica de las Escuelas Taller, para la promoción de una Cultura de Paz, consiste en establecer relaciones entre las diferentes estrategias transversales, las dimensiones que se abordan en las actividades del marco de la cátedra de Competencias Humanas, con los diferentes programas de las Escuelas Taller (costura, cocina, tejido etc.).

Desde un enfoque analógico y reflexivo, se espera que los aprendices, al tiempo que adquieren las habilidades y las técnicas propias de su oficio, identifiquen además representaciones, sentidos y habilidades para afrontar los contextos de violencia en los que se ven inmersos en su cotidianidad, esto con la ayuda y el direccionamiento del instructor de programa.

Preservar saberes, patrimonios tangibles y conocimientos ancestrales de cada región por medio de la enseñanza de los oficios respetados y valorados por la sociedad es, en gran parte, un aporte de las Escuelas Taller para una Cultura de Paz. Ahora bien, cada programa tiene una historia, técnicas refinadas por décadas, lenguajes que expresan el significado en las regiones; cada programa de alguna manera ha formado parte de un entramado social que le ha dado sentido.

La acción de relacionar las actividades propias del taller con los principios que movilizan la Caja de Herramientas es una técnica que requiere un conocimiento detallado del programa en cuestión (música talla en madera, tejido, etc.). También, exige conocer los contenidos de las actividades de la Caja de Herramientas y su propósito para efectuar la articulación entre estos dos procesos; por lo tanto, se requiere de un trabajo articulado entre las personas responsables de cada área (instructor de Taller e instructor de Competencias Humanas).

Con el objetivo de facilitar esta labor, se ha diseñado una plantilla (*Ejemplo 2*) con los propósitos, los ejes y las dimensiones que contiene la Caja de Herramientas. En esta plantilla, el instructor del Programa con el del Área de Competencias Humanas, acuerdan el objetivo y la forma de realizar la articulación.

La plantilla consta de cuatro columnas. La primera se refiere al eje; la segunda hace referencia a la dimensión si es el caso; la tercera está enfocada a consignar el objetivo que el programa específico tiene para ese periodo; y la cuarta columna tiene como objetivo consignar lo que los instructores de programa y el instructor acuerdan reforzar y articular.

Se sugiere que esta articulación se haga una vez al mes, es decir, previo al desarrollo de las actividades mensuales. Ambos instructores se deben sentar a dialogar y a construir el objetivo unificado. Inicialmente, se espera que puedan articular por lo menos una clase a la semana. Una vez definida la articulación de cuatro clases mensuales, el instructor de programa tiene la tarea de aplicar dicha articulación en su taller, generando así espacios para que los aprendices construyan significados y de esta manera puedan trasladar y aplicar estos aprendizajes a su cotidianidad.

** (Para observar el manejo de la plantilla pase a la siguiente página)*

Responsables, tiempos y productos

Responsables -----

El Coordinador Académico hace el seguimiento junto con el Instructor de Competencias Humanas, pero es el instructor de programa quien debe movilizar la actividad con su grupo de trabajo.

Producto -----

Matriz diligenciada mensualmente con al menos cuatro articulaciones y un acta de reunión firmada por las partes

Frecuencia -----

Inicialmente, se propone el desarrollo de una actividad de articulación semanal, la cual será el equivalente a la actividad en el marco de la cátedra de Competencias Humana

Ejemplo 2: MANEJO DE LA PLANTILLA

Estrategia transversal y/o eje	Dimensión	Objetivo según plan de trabajo del taller de artes u oficios	Articulación Cultura de Paz - Taller de artes u oficios
<p>Gestión de conflictos</p>	<p><i>Gestión de emociones</i></p>	<p><i>Identificación de las características e intensidad de los sabores en el paladar y la manera de combinarlos.</i></p>	<p><i>Cada producto que se va a usar en un plato tiene características que se pueden utilizar en la cocción para dar un sabor que puede ser:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>-Intenso</i> <i>-Suave</i> <i>-Dulce</i> <i>-Picante</i> <p><i>Así mismo son nuestros sentires, nuestras emociones: -Intensas</i> <i>-Suaves -etc...</i> <i>Y algunas de ellas las sentimos combinadas en nuestro interior. Etc</i></p>

Campos que deben ser diligenciados

ACTIVIDADES EN EL MARCO DE LA CÁTEDRA DE COMPETENCIAS HUMANAS

A continuación se expone una matriz que compendia cada uno de los ejes temáticos a abordar en el marco de la cátedra de Competencias Humanas, con sus correspondientes ámbitos y dimensiones.

Posteriormente, se encuentra un insumo conceptual al inicio de cada eje, el cual constituye el preámbulo a las diferentes sesiones formativas que contiene, teniendo en cuenta el ámbito al que corresponde, como también la dimensión a trabajar. Las diferentes sesiones, se deben realizar de manera secuencial.

Los ejes temáticos son los siguientes, en su orden:

1. Gestión de Conflictos
2. Convivencia y Cultura Ciudadana
3. Derechos Humanos
4. Enfoque Restaurativo de Justicia
5. Reconciliación

Cuadro 2

EJES	ÁMBITO	DIMENSIÓN	Nº DE ACTIVIDADES	Nº DE SEMANAS
GESTIÓN DE CONFLICTOS	Intrapersonal	-Gestión de emociones -Habilidades comunicativas -Toma de decisiones	2 1 1	9
	Interpersonal	-Gestión de emociones	2	
	Comunitario	-Activación de redes de apoyo social	2	
	Actividad de cierre		1	
CONVIVENCIA Y CULTURA CIUDADANA	Intrapersonal	-Comprensión del sentido de límites y reglas -Reconocimiento de la importancia del interés general sobre el particular.	1 2	9
	Interpersonal	-Identificación de normas aptas para la convivencia en grupo o comunidad. -Formas de convivencia desde el lenguaje	2 1	
	Comunitario	-Práctica de normas y reglas que promueven la sana convivencia. -Activación de redes de apoyo	1 1	
	Actividad de cierre		1	
DERECHOS HUMANOS	Intrapersonal	-Autovaloración -Pensamiento crítico -Reconocimiento de otro	1 1 1	15
	Interpersonal	-Aceptación de la diferencia -Establecimiento de relaciones basadas en la escucha, el respeto, y el reconocimiento de las diferencias. -Bienestar colectivo	1 1 1	
	Comunitario	-Reconocimiento y respeto por los derechos colectivos, culturales y ambientales. -Participación ciudadana para la convivencia -Equidad de género	2 5	
	Actividad de cierre		1	
ENFOQUE RESTAURATIVO DE JUSTICIA	Intrapersonal	-Reconocimiento del otro -Previsión de las consecuencias de sus actos y decisiones.	1 2	7
	Interpersonal	-Reparación del daño.	1	
	Comunitario	-Reconocimiento y participación en prácticas restaurativas	2	
Actividad de cierre		1		
RECONCILIACIÓN	Intrapersonal	-Desarrollo del sentido de solidaridad y cooperación hacia el otro y la comunidad.	1	9
	Interpersonal	-Perdón	2	
	Comunitario	-Buenas prácticas de desarrollo local en comunidades resilientes	1	
	Actividad de cierre		1	

COMPENDIO DE ACTIVIDADES

EJE GESTIÓN DE CONFLICTOS

EJE GESTIÓN DE CONFLICTOS

Establecer una sana relación consigo mismo y con los demás involucra aprender a negociar de manera efectiva según las circunstancias. Dependiendo de la postura que se asuma frente a la situación, la persona puede desarrollar un nuevo nivel de conciencia o, por el contrario, puede generar un perjuicio mayor. Para una adecuada gestión de conflictos, se requiere del desarrollo de capacidades como habilidades comunicativas, toma de decisiones, gestión de emociones y activación de redes de apoyo social, que constituyen herramientas inherentes a la adopción de actitudes saludables, a fin de favorecer a todas las partes implicadas en una situación por resolver.

Dichas capacidades estimulan una sana comunicación intrapersonal que, por ende, se va a ver reflejada en el nivel interpersonal y en última instancia, favorecerá a esferas más externas como es el ámbito comunitario. Estas capacidades, a medida que se van consolidando en las personas, les van a permitir reflexionar en torno a la transformación del conflicto desde una óptica de ataque, a fin de convertirlo en oportunidad de establecer acuerdos y de aceptar las diferencias para enriquecerse con ellas.

Gestionar adecuadamente los conflictos es un arte que siempre se está aprendiendo y perfeccionando, puesto que el ser humano nunca podrá ser un producto terminado, cuya construcción permanente se da a partir de conflictos no gestionados o inadecuadamente resueltos.

Una persona que se orienta por cultivarse como tal, estará entonces atenta a identificar sus aspectos por mejorar, a emitir respuestas autorreguladas y a buscar estrategias para establecer acuerdos que lo llevarán a observar el conflicto como una situación natural y a abordarlo desde el enfoque de oportunidad, a fin de aceptarlo como una posibilidad de construcción personal y a la vez de construcción colectiva.

El eje temático Gestión de Conflictos se encuentra conformado por tres ámbitos: intrapersonal, interpersonal y comunitario, los cuales a su vez contienen unas dimensiones específicas: gestión de emociones, habilidades comunicativas y toma de decisiones para el ámbito intrapersonal; gestión de emociones para el ámbito interpersonal y activación de redes de apoyo social para el ámbito comunitario.

De tal modo, se apunta al objetivo del eje: generar espacios de reflexión con los aprendices por medio de encuentros vivenciales para desarrollar y/o fortalecer capacidades, aproximarse al tema desde una actitud propositiva y convertirse en agentes de cambio en sus entornos. También, se contempla una “actividad de extensión”, cuyo fin es realizar un evento de “cierre” de este primer eje temático y así invitar a prepararse para la siguiente fase o eje del proceso.

ÁMBITO INTRAPERSONAL

En este ámbito se abordan dimensiones como gestión de emociones, habilidades comunicativas y toma de decisiones, que favorecen la comunicación consigo mismo y de esta manera iniciar un proceso de construcción de paz desde el ser.



SILUETAS

Objetivo

Dar inicio a la Cátedra de Paz con una reflexión que permita reconocer cómo estoy sintiendo la paz en diferentes espacios cotidianos.

Dimensión

Gestión de emociones

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
31	Pliegos de cartulina blanca
31	Plumones negros
Varios	Plumones colores variados
30	Tapaojos o vendas
	Tarro de colbón pequeño o un rollo de cinta
1	pegante
31	Tijeras

Desarrollo

El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por participar en este encuentro, los invita a formar un círculo y expresa que en este momento vamos a compartir un espacio denominado: Siluetas. El instructor les menciona a los aprendices que esta actividad consta de tres momentos

1. Inicio: Construyendo mi silueta
2. Momento central: Cómo es mi silueta
3. Final: Mi silueta ante los demás

El instructor agrega que es muy importante la asistencia y participación de todos en cada una de las actividades que se desarrollarán, dado que es el inicio de la Cátedra de Paz, en la que se abordarán temáticas de vital importancia para nuestro diario vivir, tales como: gestión adecuada de conflictos, convivencia ciudadana, derechos humanos, justicia restaurativa y reconciliación, cómo se hace y cómo se vive cada uno de estos temas y cómo aportan a la construcción de paz.

Inicio



15 Minutos

El instructor procede a entregarle a cada participante un pliego de cartulina, un plumón negro y plumones de colores. Explica que cada uno debe dibujar su silueta (aclara que solo es el croquis vacío). Para esto, cada uno debe salir del salón y trasladarse a algún lugar de la Escuela Taller, y en solitario debe dibujar su propia silueta. Se hace énfasis en que no deben tener contacto con nadie de la Escuela Taller, ni con sus propios compañeros, pues es un momento para estar consigo mismos. Se aclara además que tienen un tiempo de 15 minutos, tras los cuales todos deben haber regresado al salón para continuar las actividades.

Nota: El instructor también debe dibujar su propia silueta

Momento central

 40 Minutos

Terminada la construcción de la silueta y ya todos reunidos de nuevo, el instructor solicita a los aprendices que adopten una postura cómoda en el piso donde se les facilite dibujar sobre la silueta ya construida (pedirles a los aprendices que memoricen bien su silueta y que deben tener a la mano los plumones). En este momento, cada uno debe proceder a recortar su silueta por todo el borde y una vez estén listos, el instructor le hace entrega a cada uno de un tapaojos o una venda para taparse los ojos.

Cuando todos los aprendices estén ubicados y en silencio, tengan sus siluetas ya recortadas por su borde y tengan sus ojos vendados, el instructor les indica que les va formular varias preguntas, mencionando diferentes partes del cuerpo y sobre la silueta ya construida cada uno debe sobre-dibujar de acuerdo con la respuesta que dé a la pregunta. Se advierte que ninguna respuesta la darán en voz alta, sino que cada uno dará su respuesta gráficamente dibujando sobre la parte del cuerpo que indique el instructor.

El instructor aclara que al escuchar la pregunta, el participante debe responder tal como se le indicó y teniendo en cuenta: ¿cómo está esa parte de mi cuerpo o cómo la visualizo de acuerdo con la pregunta que estoy escuchando? Se advierte además que no es un concurso de dibujo y que no se va a evaluar si es un dibujo feo o bonito, estos aspectos no son relevantes.

Ejemplo

El instructor hace la primera pregunta:

1. Si estás en una situación en la que te sientes triste, ¿cómo dibujarías tus oídos? (Entonces el participante vendado trata de ubicar los oídos en su propia silueta y dibujar allí cómo son esos oídos cuando se siente triste, ¿qué forma tiene esa tristeza representada en esa parte del cuerpo?, ¿qué forma tienen esos oídos? o ¿qué hacen esos oídos en ese momento?).

Para pasar a la siguiente pregunta, se da espera a que respondan la anterior.

Las preguntas siguientes son:

2. Vas por un camino y encuentras un obstáculo que te hace dudar si avanzar o devolverte. ¿Cómo dibujarías tus pies en este momento?: patean, corren, trotan, se agachan, se quedan quietos, o estás cojo, o te ves sin un pie o tal vez sin ambos pies. Dibuja la posición de tus pies que creas que asumes ante la situación.

3. Si en la Escuela Taller alguien te agrede verbalmente, ¿cómo dibujarías tus manos? (apretadas, abiertas, cerradas, manoteando, sin manos, etc.).

4. Si alguien te hizo daño tiempo atrás y después te lo encuentras en la calle, ¿cómo dibujarías tus ojos?

5. ¿Cómo dibujarías tu corazón en medio de la situación social del país?

6. Si ves que alguien está cometiendo un delito, ¿cómo dibujarías tu boca?

7. Si ves a alguien de otro grupo diferente al tuyo, ¿cómo dibujarías tu mente?

8. Si ves a alguien que te cae mal, ¿qué llevarías en tus manos?

9. Según tu día a día, ¿qué otras partes o qué otras cosas le dibujarías o agregarías a tu silueta?

Final

 20 Minutos

Una vez todos hayan terminado de sobre-dibujar su silueta con sus propias respuestas, incluido el instructor, procederán a quitarse las vendas de sus ojos y a formar un círculo (recomendable que esta actividad se haga en un espacio abierto de la Escuela Taller) y quienes deseen expondrán su silueta ante los demás, compartiendo el significado de sus respuestas.

Se vuelve a aclarar: no se tendrá en cuenta si el dibujo es bonito o no, sino el significado que este adquiere. Como acto de cierre, el instructor pasa al centro con su propia silueta y en ese momento la ofrece al grupo con una palabra; por ejemplo: ofrezco perdón, ofrezco convivencia, etc. De este modo, va pasando uno a uno al centro y hace la misma acción, ofreciendo su silueta con una palabra. A medida que vayan pasando los aprendices uno a uno, su silueta se pegará a la anterior y así sucesivamente, hasta formar una gran cadena de siluetas. (El grupo decide si la pegan en algún lugar representativo).

Propongo paz

¿Cómo veo mi propia silueta y cómo puedo así aportar a la construcción de paz?

Actividad 2

CUADRILÁTERO DE EMOCIONES

Objetivo

Compartir con los aprendices diferentes formas de expresar malestares, desencuentros y demás experiencias para elaborar propuestas creativas de expresión y así contribuir a sanar relaciones, empezando por la relación con uno mismo.

Dimensión

Gestión de emociones.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
3	Medios pliego de cartulina
10	Mesas (10 personas en cada una)
Varios	Tiras de cabuya, lana o pita
Varios	Material del ambiente (piedras, palos, semillas, etc.)
1	Cajita de bandas elásticas
1	Computador con puerto USB
30	Fotocopias de la lectura "Sentimientos disfrazados"
25-30	Trozos de plastilina de colores variados
1	Rollo de cabuya grande (calibre estándar)
1	Paquete de palos de chuzo
3	Cajas de palillos de mesa (mondadientes)
Sonido	Sonido o música que evoque estrés
Sonido	Sonido o música que evoque serenidad



Material para fotocopia

Sentimientos disfrazados

“Un antiguo cuento popular relata cómo la ira puede disfrazarse de otros sentimientos, ocultando así emociones más profundas como, en este caso, la tristeza.

Cuenta la leyenda que un día la rabia y la tristeza fueron juntas a bañarse a un lago. La rabia, como siempre, tenía prisa y salió rápidamente del agua. Pero como le cuesta distinguir bien la realidad, y en muchas ocasiones es ciega, se puso sin notarlo la ropa de la tristeza y así vestida se fue.

Perezosa y lentamente, la tristeza terminó su baño y no halló su ropa. Pero como no le gusta quedar al desnudo, decidió ponerse el vestido de la rabia. Desde entonces, en ciertas ocasiones nos topamos con una rabia terrible y cruel tras la cual se oculta la tristeza o la melancolía. Lo que debemos comprender entonces, si queremos aprender a canalizar nuestra ira, es que detrás de un fuerte enojo siempre hay dolor y detrás de todo acto agresivo, se esconde un terrible miedo. La furia es simplemente un escudo que se utiliza para tapar el sufrimiento. Por ello, habitualmente para resolver la ira primero hay que encontrarse con ese dolor y reconocer la tristeza”.



Sentimientos disfrazados

“Un antiguo cuento popular relata cómo la ira puede disfrazarse de otros sentimientos, ocultando así emociones más profundas como, en este caso, la tristeza.

Cuenta la leyenda que un día la rabia y la tristeza fueron juntas a bañarse a un lago. La rabia, como siempre, tenía prisa y salió rápidamente del agua. Pero como le cuesta distinguir bien la realidad, y en muchas ocasiones es ciega, se puso sin notarlo la ropa de la tristeza y así vestida se fue.

Perezosa y lentamente, la tristeza terminó su baño y no halló su ropa. Pero como no le gusta quedar al desnudo, decidió ponerse el vestido de la rabia. Desde entonces, en ciertas ocasiones nos topamos con una rabia terrible y cruel tras la cual se oculta la tristeza o la melancolía. Lo que debemos comprender entonces, si queremos aprender a canalizar nuestra ira, es que detrás de un fuerte enojo siempre hay dolor y detrás de todo acto agresivo, se esconde un terrible miedo. La furia es simplemente un escudo que se utiliza para tapar el sufrimiento. Por ello, habitualmente para resolver la ira primero hay que encontrarse con ese dolor y reconocer la tristeza”.



Sentimientos disfrazados

“Un antiguo cuento popular relata cómo la ira puede disfrazarse de otros sentimientos, ocultando así emociones más profundas como, en este caso, la tristeza.

Cuenta la leyenda que un día la rabia y la tristeza fueron juntas a bañarse a un lago. La rabia, como siempre, tenía prisa y salió rápidamente del agua. Pero como le cuesta distinguir bien la realidad, y en muchas ocasiones es ciega, se puso sin notarlo la ropa de la tristeza y así vestida se fue.

Perezosa y lentamente, la tristeza terminó su baño y no halló su ropa. Pero como no le gusta quedar al desnudo, decidió ponerse el vestido de la rabia. Desde entonces, en ciertas ocasiones nos topamos con una rabia terrible y cruel tras la cual se oculta la tristeza o la melancolía. Lo que debemos comprender entonces, si queremos aprender a canalizar nuestra ira, es que detrás de un fuerte enojo siempre hay dolor y detrás de todo acto agresivo, se esconde un terrible miedo. La furia es simplemente un escudo que se utiliza para tapar el sufrimiento. Por ello, habitualmente para resolver la ira primero hay que encontrarse con ese dolor y reconocer la tristeza”.

Desarrollo

Inicio

 20 Minutos

El instructor invita a los aprendices a ponerse de pie y a despejar el salón para que quede un espacio amplio y libre en el centro. Una vez dispuesto el espacio, se los invita a formar cuatro equipos de trabajo de igual número de aprendices cada uno. Cada equipo va a llevar el nombre de una emoción básica:

Equipo 1: Rabia
Equipo 2: Miedo
Equipo 3: Tristeza
Equipo 4: Alegría

El instructor decide si introduce en una bolsa el nombre de cada emoción y cada equipo toma de la bolsa uno de los nombres, o si cada equipo elige el nombre de la emoción. Cuando los equipos ya estén nombrados, se le entrega a cada uno un palo de escoba que representa la emoción que les correspondió. Acto seguido se invita a que entre todos los equipos construyan un cuadrilátero ubicándose cada uno en uno de los cuatro vértices. El cuadrilátero debe tener forma de rombo.

El palo de escoba lo debe sostener uno de los miembros de cada equipo, asentándolo en el suelo de manera vertical.

Cuando ya estén los cuatro equipos ubicados formando el rombo, se procede a unir cada vértice con cabuya (entrelazándolos), teniendo en cuenta los siguientes pasos:

1. Un miembro del equipo 1 toma el rollo de cabuya e inicia entrelazándolo en el palo de escoba.
2. Se avanza con la cabuya hasta el vértice 2 y allí le entrega el rollo a uno de los miembros del equipo 2
3. El miembro del equipo 2 entrelaza la cabuya en el palo que corresponde.
4. Se repiten los pasos hasta enlazar la cabuya a los vértices 3 y 4y alguien del último equipo lleva la cabuya de nuevo hasta el vértice 1.

Cada equipo que entrelaza debe tener en cuenta lo siguiente: cuando el equipo entrelaza la cabuya en el palo de escoba, todos deben decir en voz alta: 1) qué situaciones les han generado la emoción que les corresponde y 2) de qué manera han procedido cuando la han sentido y cómo han expresado la emoción.

Nota: No es mencionar lo que se debería hacer en un momento de rabia, ni lo que sería lo supuestamente correcto hacer, sino lo que en realidad hemos hecho en estos momentos, así sea inadecuado.

En el turno del equipo 4, es decir, el equipo Alegría, al entrelazar la cabuya deben reflexionar en voz alta en torno a su emoción. Por ejemplo: ¿creemos que la única emoción válida es la alegría? ¿Creemos que esta emoción es positiva y las otras que se han mencionado son emociones negativas? ¿Creemos que siempre debemos estar alegres y utilizar esta emoción para tapar miedos, tristezas y rabias?

Es importante enfatizar nuevamente que en los reconocimientos que haga cada equipo en cada vértice no debe darse la respuesta socialmente correcta, sino la verdad de cómo en el día a día nos expresamos (independientemente de si es adecuado o inadecuado).

El instructor expresa que es importante reconocer que podemos sentir rabia porque estamos vivos, reconocer que podemos sentir tristeza y otras emociones, pues estar vivos también es sentir. La intención es reflexionar sobre la forma como expresamos esto que sentimos.

Momento central

 55 Minutos

Se procede a ubicar tres mesas en el recinto. Los materiales solicitados se distribuyen de manera equitativa en cada una de las tres mesas y los aprendices deben sentarse en las sillas correspondientes a dichas mesas. El número de aprendices por mesa será de 10 en cada una, en caso de que el total sea 30, de lo contrario se ubicarán en un número casi igual por mesa.

Una vez ubicados, el instructor saca el primer cartel (que lleva escrita la palabra “Nombre”) e informa a todos los aprendices que se procederá a trabajar el primer paso, el cual se denomina “Nombre”.

1. Nombre. Se les recuerda a los aprendices el derecho que tienen a sentir diferentes emociones porque estamos vivos, entonces vamos a recordar en este momento una situación donde hayamos sentido rabia ya sea en la casa, en el barrio, en la Escuela Taller, con la pareja, con la familia, con un amigo, etc. En este punto, el instructor dispone de música de fondo o de sonidos que permitan a los aprendices conectarse con dicha emoción. Se da la indicación de que, con los materiales dispuestos en cada mesa, cada uno represente la rabia con una figura, una imagen o un símbolo, teniendo en cuenta la situación que ha recordado.

Los materiales en las mesas son la materia prima con la que van a convertir la imagen mental de la emoción en una representación física, concreta, tangible, sin importar cómo quede (no es un concurso de arte). Una vez todos los aprendices tengan la representación concreta, cada uno debe ponerle un nombre a su figura, bautizarla, con respecto a la emoción que se está abordando (rabia).

Ahora, el instructor toma el segundo cartel (que lleva escrita la palabra “Reconocimiento”) e informa a los aprendices que ahora se procederá a trabajar el paso 2, el cual se denomina “Reconocimiento”.

2. Reconocimiento. En este momento, el instructor escucha con atención los diferentes nombres que los aprendices les han asignado a sus representaciones de la emoción rabia. Se procede a socializar las diferentes elaboraciones con el fin de reconocer nuestro derecho a sentir y de aceptar que somos seres sintientes

El instructor señala que se deben considerar diferentes opciones para la expresión de la rabia, teniendo en cuenta que la emoción como tal no es buena ni mala, lo malo o lo bueno es la forma como la expresamos. Por ejemplo, un cuchillo no es bueno ni malo; buena o mala es la forma como lo utilizamos: se puede usar el cuchillo para partir el pan o para herir a alguien. Lo importante es tener en cuenta cómo expreso esto que estoy sintiendo. Elegir la manera más adecuada para expresar la emoción, sin “tragármela” ni inhibirla, ni hacer daño con ella.

Se invita a los aprendices a explorar diferentes formas y a considerar varias opciones de expresión del malestar y la ira que no generen daño ni a uno mismo ni al otro.

Una vez el instructor haya hecho esta retroalimentación, se procede a sacar el tercer cartel (que lleva escrita la palabra “Expresión”). El instructor informa a todos los aprendices que se trabajará el paso 3, el cual se denomina “Expresión”.

3. Expresión. Cada participante toma su representación y la transforma, la convierte, NO en alegría, sino conservando la misma emoción que nos correspondió en el inicio de esta actividad. Cada participante somete su representación a un proceso de deconstrucción para darle una nueva forma. Esta nueva forma es aquella que propende a la acción sin daño, aquella en la que me doy permiso para sentir sin atropellar, sin dañar, ni dañarme. Incluso, esta nueva expresión de la emoción puede ser agreste, conservando la fuerza del sentimiento, teniendo claro que con dicha fuerza, en lugar de destruir, puedo construir porque tengo la capacidad de convertirla en fuerza creativa .

En lo posible, este ejercicio se debe hacer con la mano no dominante y en caso de resultar complicado, utilizar la otra mano para apoyo.

Con su nueva propuesta artística de expresión creativa de la emoción, cada uno debe asignarle un nuevo nombre, rebautizarla; el nombre puede contener algunos elementos del nombre de la primera representación. En este punto, se abre el espacio para que los aprendices expresen la imagen actual y cómo fue el proceso de convertir la imagen uno en la imagen dos. De una imagen destructiva a una imagen constructiva, empleando la misma fuerza (la de la misma emoción).

Final

 15 Minutos

Se invita a los aprendices a una disertación acerca de cómo se puede crear o destruir con aquello que sentimos y sobre la posibilidad que existe de ser siempre constructores. Después, se les hace entrega a los aprendices de la fotocopia que contiene el tema: “Sentimientos Disfrazados”.

Una vez concluida la lectura, se procede a poner música de calma, de serenidad y se genera así un ambiente de reflexión en torno a la lectura y las emociones que habitan detrás de la rabia, de los actos violentos, etc.... Se cierra este encuentro con los aprendices que quieran hacer aportes, comentarios, expresar sentires o compartir lo que deseen sobre la actividad.

Propongo paz

¿Cómo puedo convertir una agresión en fuerza creativa?

Actividad 3

COMUNICÁNDONOS DESDE ADENTRO

Objetivo

Generar un ambiente motivacional que permita a los participantes hacer un acto de auto-reconocimiento para mejorar la comunicación consigo mismos.

Dimensión

Habilidades comunicativas.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
1	Cinta adhesiva o de enmascarar
10	Trozos grandes de plastilina de colores
1	Tira de cabuya de 9 metros
1	Música de fondo (armoniosa)

Desarrollo

Inicio

20 Minutos



Durante los primeros minutos de la sesión, el instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro y los invita a formar un círculo.

El instructor les entregará a los aprendices un pedazo de cinta y les pedirá que cubran su boca (de forma diagonal), de modo que no puedan hablar. Se les explica a los aprendices que el objetivo es comunicarse de manera no verbal, es decir, visual, gestual o corporalmente, sin utilizar palabras ni sonidos.

Se invita a los participantes a formar cuatro equipos de trabajo de igual número de integrantes. El reto consiste en que deben comunicarse muy bien entre ellos: con uso del lenguaje visual, gestual, corporal, etc., para llegar a un acuerdo grupal de cómo armar una figura humana. Por ejemplo: tendidos en el suelo, en forma vertical, en relieve, etc.

Se les dan algunos ejemplos a los aprendices para darles ideas. Pueden armar una flor, un árbol, un elefante, una montaña, un racimo de uvas, una mariposa, un panal de abejas, una cancha, etc., siempre y cuando se cumpla con la indicación de que sea una figura humana. Cada equipo debe llevar el nombre de la figura que va a armar. Dicha figura debe tener un mensaje que aporte a la construcción de ambientes favorables entre las personas.

Una vez formadas todas las figuras, cada equipo debe mencionar cómo se llaman y para qué sirven. Por ejemplo: somos el equipo árbol, servimos para dar frutos, sombra, etc.; somos el equipo panal de abejas y nuestra tarea es producir miel para endulzar la vida a las personas y poner miel en lugar de violencia. En este último momento ya se pueden expresar de manera verbal.

Momento central



45 Minutos

En este momento de la sesión, se invita a los aprendices a formar un círculo todos sentados dándose la espalda y se le entrega a cada uno un trozo de plastilina grande. El instructor los invita a pensar en una fortaleza y una falencia que tengan en su forma de comunicarse. Les puede poner ejemplos como: una fortaleza en mi comunicación es mirar a los ojos a las personas cuando me hablan, mientras que mi falencia es gritar a algunas personas; mi fortaleza es saber escuchar y mi falencia es que a veces soy imponente al hablar.

En silencio, deben moldear su respuesta de la falencia con la plastilina, mientras que piensan en la fortaleza sin plasmarla aún. (Es decir, cada uno debe darle una forma a la plastilina que represente su respuesta; lo importante es el significado que cada uno le dé a su modelo).

Una vez hayan terminado este ejercicio individual, cada uno continúa en la misma posición de espaldas y entrega al instructor su obra. El instructor las ubicará todas en un lugar del recinto, que se denominará “zona B”.

En este momento, se disponen a formar cuatro equipos de trabajo de 7 u 8 integrantes cada uno. Cada equipo debe trasladarse desde un punto A hasta un punto B y para llegar al punto B deben atravesar una cabuya que el instructor ha ubicado a 80 cm de altura del piso. La cabuya está templada entre dos extremos o puede estar sostenida por dos personas quienes hacen las veces de columnas.

Cada equipo debe pasar con sus integrantes cogidos de las manos al otro lado de la cabuya, es decir, pasando sobre ella SIN tocarla con ninguna parte del cuerpo. Si algún miembro del equipo toca la cabuya, deben volver a empezar.

Nota: el instructor ubica la cabuya a la altura del piso que él defina; no tiene que ser a 80 cm de altura necesariamente, esto es solo un ejemplo. Para pasar con éxito y llegar al punto B, es importante que cada equipo active sus fortalezas, es decir, deben pensar en qué habilidad o

poder usarán los integrantes para que todos pasen al otro lado. Ejemplo: con el poder de la convivencia, con el poder del perdón, con el poder de la paz, con el poder del amor, con el poder del trabajo en equipo, etc. Cada equipo es libre de elegir el poder o la fortaleza que le permitirá traspasar el obstáculo. Lo importante es que al momento de emprender la carrera para atravesar el obstáculo, deben gritar todos a la vez el poder o la fortaleza que los acompaña.

Cuando ya todos los equipos hayan llegado a la zona indicada, cada participante debe ir a buscar su modelo y retomarlos.

Final



30 Minutos

Una vez los aprendices hayan retomado sus modelos, deben formar nuevamente el círculo dándose la espalda.

ya ubicados en el círculo, el instructor los invita a permanecer en silencio (de preferencia, se debe poner una música de fondo que sea suave y pacificadora). Deben cerrar los ojos y recordar la fortaleza comunicativa que habían pensado previamente.

En este momento, cada uno debe transformar su modelo y, todavía con los ojos cerrados, debe convertir la falencia en fortaleza y moldearla en la plastilina.

Terminado este momento, se procede a continuar en círculo, ahora ubicados todos de frente. El instructor invita a quienes quieran a compartir la transformación de su obra con los demás compañeros de la sesión. Así, se crea un espacio de participación y retroalimentación; se agrega que gracias a la capacidad de comunicarnos, podemos expresar y transmitir información a las demás personas.

Podemos expresar lo que estamos pensando y sintiendo, por lo cual la comunicación es crucial al momento de relacionarnos con los demás; y para ello es vital aprender a comunicarnos sobre todo con nosotros mismos.

Además de la comunicación verbal, también está la comunicación no verbal, es decir, aquellos mensajes que se transmiten con el cuerpo.

El movimiento, los gestos, las miradas y las posturas son expresiones que están comunicando un mensaje. Otra forma de comunicación verbal es a través del silencio. Con la postura corporal puedo transmitir, por ejemplo, un mensaje de amistad o de enemistad, de confianza o de desconfianza. Puedo dar muestras de afecto o de agresión, sin necesidad de hablar, con los gestos que haga con los labios o con los ojos, o con algún movimiento del cuerpo, abrazando, dando la espalda, suspirando, etc. Entonces, es muy importante tener en cuenta lo que estoy comunicando con mi cuerpo.

Para la reflexión el instructor puede preguntar:

1. ¿Cómo se sintieron?
2. ¿Propuse soluciones para lograr el reto o esperé pasivamente a que mis compañeros lo resolvieran?
3. ¿Será que cuando me comunico transmito serenidad o agresión?
4. ¿La forma en que me comunico aporta a la construcción de ambientes pacíficos?

Propongo paz

¿Cómo puedo mejorar la comunicación conmigo mismo?

Actividad 4

¡QUE PELÍCULA!

Objetivo

Invitar a los aprendices a reflexionar en torno a diferentes situaciones cotidianas, a fin de adoptar una actitud propositiva que favorezca la toma de decisiones saludables a todo nivel.

Dimensión

Toma de decisiones.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
24	Pinta caritas
12	Pliegos de cartulina
6	Paquetes de pitillos
24	Pliegos de papel fomi
12	Pliegos de cartón paja
Varios	Plumones de colores

Desarrollo

Inicio

 10 Minutos

En este primer momento, el instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y los invita a formar seis equipos de trabajo de igual número de integrantes cada uno (tratar de que los grupos sean mixtos).

Una vez formados los equipos, el instructor procede a indicar que a cada uno se le va a entregar un kit de materiales (cada kit contiene: un caso, un paquete de pitillos, dos pliegos de cartulina, cuatro pinta-caritas, dos pliegos de cartón paja y plumones variados).

El instructor explica que en cada kit hay un caso abierto, sin concluir. Deberán resolver el caso y representarlo en una película que cada equipo deberá exhibir en las siguientes sesiones. También puede ocurrir que en el kit haya una consigna que diga: “Construir caso” de acuerdo con un tema asignado (ver casos 1 al 6). Cada kit, además del caso, contiene elementos para utilizar creativamente en la película (todos los elementos deben ser usados).

Momento central

 60 Minutos

Dispuestos todos los equipos, el instructor indica que pueden comenzar a preparar el caso o la solución del caso con el montaje de la película (cada película debe tener un narrador). Se dará un tiempo de 15 minutos máximo de preparación y una vez cumplido este tiempo, todos deberán reunirse de nuevo en el punto de convergencia inicial. El tiempo de exposición de la película es entre 7 y 8 minutos por equipo. Cada equipo expondrá su película en el siguiente orden: de mayor a menor, inicia el equipo al que le corresponde el caso 6 y se finaliza con el equipo del caso 1.

Final

 20 Minutos

Sentados en círculo, el instructor inspira un clima de participación para que los aprendices reflexionen en torno a las películas vistas. Hace énfasis en la importancia de conocernos a nosotros mismos y de estar atentos a diferentes situaciones y factores que ocurren a nuestro alrededor, a fin de desarrollar un pensamiento crítico que nos permita discernir para tomar decisiones sanas.

Propongo paz

¿Qué película quiero hacer de mi vida?



Material para fotocopia

Caso 1: Trato inadecuado entre compañeros

Jota viene de un barrio peligroso donde “nadie se la deja montar de nadie”, vive preocupado sin hacer nada y decide entrar a estudiar. Ya en la Escuela Taller, se encuentra con una gran variedad de compañeros, pero algunos de ellos le empiezan a poner apodosos ofensivos. Como “no se la deja montar de nadie”, Jota procede a murmurar y a responder mal. Esta situación empieza a causar rivalidad entre algunos de los compañeros, quienes se tratan de manera ofensiva y retándose a pelear. Después, la situación se va a los golpes y en la Escuela Taller han procedido a tomar acciones correctivas al respecto.

Caso 2: Conductas agresivas

Jota ha decidido darle otro rumbo a su vida y dejar sus actividades ilícitas. Un día, la madre de Jota le llama la atención por algo errado que hizo, pero ante esto Jota responde de manera agresiva, utilizando todo tipo de palabras ofensivas y denigrantes. Jota llega a su Escuela Taller todavía con la rabia fresca y allí un compañero le pregunta qué le sucede. Ante esta pregunta, Jota responde con un puño a su compañero. Los instructores hablan con Jota, quien otra vez responde de manera agresiva. Ante tal comportamiento, la Escuela Taller le brinda apoyo a Jota.

Caso 3: Hurtos

Construir el caso y resolverlo

Caso 4: Dificultades de comunicación

Un aprendiz se ha sentido incómodo en una de las clases, pues siente que su instructor lo menosprecia y que intenta ridiculizarlo delante de sus compañeros. Este aprendiz no sabe cómo proceder y empieza a ausentarse a las clases, ya casi no asiste y cuando asiste no participa en nada. Cada vez se nota más su inasistencia a la Escuela Taller.

Caso 5: Consumo de sustancias psicoactivas (SPA)

En la Escuela Taller, Cheo se hizo amigo de unos jóvenes que suelen consumir droga con frecuencia. Cheo decide también consumir y cada día aumenta más su deseo por hacerlo, todos los días decide ir a fumar y a “hueler” para sentirse bien, y ahora parece que empieza a perder el interés en el estudio y a faltar a las clases. Para sostener su consumo, Cheo empieza a perpetrar actos poco recomendables: un día “corona” una de sus vueltas y se anima junto con sus amigos a celebrar con una fiesta a donde llevan gran cantidad de droga. Ese día, en medio de la fiesta, Cheo sufre una sobredosis y es llevado al hospital.

Caso 6: Amenazas entre aprendices y hacia los instructores

Construir el caso y resolverlo



ÁMBITO INTERPERSONAL

En este ámbito, se contemplan las dimensiones vinculadas con la gestión adecuada de conflictos que se asocian más a las relaciones con los pares. Para ello, se aborda la gestión de emociones como una habilidad que se debe promover para iniciar un proceso de construcción de paz social.

MURAL DE EXPRESIONES

Objetivo

Resignificar los sentimientos que han sido condenados socialmente (miedo, rabia, tristeza), para que en lugar de que sean foco de dificultades, se transformen en herramientas con las cuales gestionar adecuadamente las emociones y a su vez las relaciones con el otro.

Dimensión

Gestión de emociones

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
8	Pliego de cartulina
40	Globos
40	Trozos de lana o pita
Varios	Lapiceros negros o marcadores
4	Cintas pegantes anchas
15	Marcadores
10	Vinilos o temperas
10	Aerosoles de colores variados
10	Lápices o colores

Desarrollo

Inicio

 10 Minutos

Se da la bienvenida a los aprendices, agradeciéndoles por su asistencia. Luego se le entrega a cada uno un globo para que lo inflen y después deben copiar en él la respuesta a la pregunta: ¿Qué situaciones o cosas de mi comunidad, familia, Escuela Taller o de mí mismo me producen miedo, rabia o tristeza?

Después, cada participante debe amarrarse el globo en el pie con un trozo de lana y escoger a un compañero para formar parejas. Cuando las parejas estén formadas, cada participante deberá tratar de defender su globo al tiempo que trata de estallar el de su compañero, mientras el compañero hace lo mismo.

Momento central

 50 Minutos

Terminada la actividad, se invita a los aprendices a ubicarse en círculo y el instructor retoma la pregunta sobre: ¿qué situaciones o cosas de mi comunidad, familia, Escuela Taller o de mí mismo me producen miedo, rabia o tristeza? El instructor trata de promover en los aprendices la participación, poniendo como ejemplo su respuesta personal. Entonces, invita a los aprendices a dar su respuesta a la pregunta, o puede usar como otro ejemplo el caso de algún conocido, así se escucharán las respuestas de los aprendices

Si la actividad se torna densa y a los aprendices les cuesta participar, el instructor pondrá ejemplos así:

1. Se han visto en situaciones de conflicto por no ser capaces de decir que no, por miedo a decir que no.
2. Han resultado en problemas por disfrazarse de valientes.
3. Por no aceptar sus miedos, después se ven metidos en callejones sin salida.
4. Por actuar en medio de un momento de rabia se han involucrado en conflictos de los que les ha costado salir.

Al exponer estos ejemplos, el instructor motiva a los aprendices a proponer alternativas de solución a las situaciones planteadas y a reflexionar sobre la importancia de comprenderse a sí mismo y a los demás cuando sientan tensión, temor, tristeza o rabia, a fin de que no tomen decisiones inadecuadas por no aceptar sus sentimientos.

El instructor retroalimenta indicando a los aprendices que hay emociones naturales que nos sirven para alejarnos de situaciones desfavorables. Agrega, a su vez, que también hay que aprender a escuchar las emociones, porque estas nos avisan para evitar desviarnos por caminos problemáticos.

Para terminar, se les entrega a los aprendices los ocho pliegos de cartulina y se les indica que la utilicen por el lado limpio. Ellos deberán unir los pliegos para armar un gran mural entre todos. Cada uno debe plasmar en dicho mural su propia imagen o una imagen que lo represente ante las otras personas.

Final

 20 Minutos

Una vez todos los aprendices tengan lista su imagen o representación graficada en el mural, alrededor o dentro de dicha imagen deben escribir o dibujar algo a lo que le tengan miedo, o algo que les produzca rabia o tristeza. El instructor debe poner ejemplos para orientar a los aprendices.

Cuando todos los aprendices hayan dibujado en el mural, se hace la exposición correspondiente y voluntariamente los aprendices compartirán su imagen y lo que allí plasmaron. El instructor aprovecha este punto de la actividad para resaltar la importancia de ser solidarios con el sentir ajeno y cómo debemos apoyarnos unos a otros buscando la manera de tender la mano a los demás cuando están en situaciones de tensión, rabia o miedo.

Propongo paz

Pienso en aquellas situaciones o personas que me despiertan emociones diferentes a la alegría y trato de identificar la causa real de esas emociones.

Actividad 6

TE RETO A CONSTRUIR

Objetivo

Explorar alternativas para la gestión adecuada de las emociones, utilizando para ello una estrategia simbólica que permita una transformación de objetos bélicos en propuestas creativas de expresión.

Dimensión

Gestión de emociones

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Hojas reciclables
5	Pliegos de papel reciclable
1	USB con música que evoque tensión y serenidad
1	Equipo donde se pueda escuchar la música de la USB
4	Cajas de cartón reciclable
1	Paquete de golosinas
1	Bolsa plástica
5	Rollos de cabuya
5	Paquetes de palos de chuzo

Desarrollo

Inicio

 15 Minutos

Todos los aprendices forman un círculo con sus respectivas sillas. Quien dirija el juego se ubica en la mitad y dice la siguiente consigna:

“Un barco en medio del mar viaja a rumbo desconocido; cuando yo diga ‘Ola a la derecha’, todos cambian de puesto a la derecha; cuando yo diga ‘Ola a la izquierda’, todos cambian de puesto a la izquierda; cuando yo diga ‘Tempestad’, todos deben cambiar de puesto”.

Se dan varias órdenes, intercambiando a la derecha y a la izquierda. Cuando los aprendices estén distraídos, quien dirija juego dice ‘Tempestad’. A la segunda o tercera orden, el líder ocupa un puesto aprovechando la confusión. Un jugador queda sin puesto y se le da una penitencia, que consiste en preguntas sobre temas como: las emociones, las normas en la Escuela Taller, cómo construir paz y algunas indicando que reclame un premio (un dulce). Las preguntas están en el apéndice para tomarle fotocopia; estas preguntas se deben cortar en papeles y meterse en una bolsa plástica. La USB con música solicitada en la lista de materiales y equipos debe ponerse a funcionar durante la participación de los integrantes

Momento central

 60 Minutos

Se les comunica a los aprendices que en el centro del espacio hay cuatro retos que evocan diferentes emociones y en cada toque hay una mesa que va a estar demarcada cada una con sus funciones. Se les aclara, además, que todos como equipo se van a ubicar en el lugar del reto 1 y mientras estén allí todos los demás retos estarán vacíos: sin aprendices. Cuando ya todos los aprendices estén ubicados en el reto 1, se les explica lo siguiente:

Reto 1. Este reto es el de “Elaboración” y en la mesa hay diferentes materiales (30 hojas de papel reciclable, cinco pliegos de papel reciclable, cinco rollos de cabuya, cinco paquetes de palos de chuzo, cinta y cualquier otro material que esté al alcance del instructor). En el reto 1, los aprendices van a llevar a cabo la elaboración de símbolos destructivos, por ejemplo: armas de fuego, objetos corto-punzantes, etc. Al cumplir con la función indicada en el reto 1, entonces todos se trasladan al reto 2.

Reto 2. Esta base es la de “Explicación 1”, debido a que los aprendices explicarán o expondrán el símbolo elaborado en el reto 1 y expresarán los sentires que este les genera (temor, expectativa, miedo, rabia, antojo, etc.).

Se aprovecha aquí para reforzar la alfabetización emocional de los aprendices, utilizando el Arte de la Pregunta, para que sean ellos mismos quienes construyan las respuestas desde la reflexión.

Es decir, el instructor debe hacer preguntas como:

1. Si esto es lo que sientes, ¿de qué otra manera diferente al arma se puede expresar lo que siento? (el instructor debe retarlos).
2. El arma es una manera de expresar lo que uno siente. Créate otra forma de expresar, invéntate otra manera más creativa y que no destruya. (Aquí el instructor les pone un reto, los pone a pensar y a crear).
3. ¿Quién nos da más ideas?

Una vez cumplida la función en el reto, se da paso a la siguiente base.

Reto 3. Esta base es la de “Transformación”, dado que los aprendices van a de-construir: a convertir o a transformar el símbolo del reto 1 en una expresión creativa; por ejemplo: un arma en un lapicero o en un juego, una paloma, un paisaje, una obra. Es decir, retoman la elaboración inicial y le van a dar otro sentido para transformarla en el símbolo opuesto: lo que representaba un símbolo destructivo se convierte ahora en un símbolo constructivo.

Cuando ya todos hayan hecho la transformación de sus objetos pueden pasar al reto 4.

Reto 4. Este reto es el de “Te reto a construir paz”. Los aprendices darán cuenta de la transformación de su símbolo, exponiendo en qué lo convirtieron y para qué sirve, dándole su finalidad, su utilidad y su sentido. Después, ellos mismos traducirán el significado del nombre de este reto mediante preguntas como:

1. ¿Qué significa para ustedes el nombre de este reto?
2. ¿Qué quiere decir?
3. ¿Cómo podemos construir paz con las palabras, por ejemplo?
4. Cuándo soy capaz de convertir un puño en un apretón de manos ¿Eso es construir paz o no?

Final



15 Minutos

Para cerrar la actividad, los aprendices culminan sus retos reflexionando acerca de todo lo que se vivió durante el transcurso de la sesión.

Finalmente, se da la despedida a los aprendices, reforzándoles los temas de: cómo contactar y expresar mis emociones y cuál es la manera más acertada de dar solución a los conflictos

Propongo paz

Pensar en una situación propia, familiar, en la Escuela Taller o en la comunidad, que requiera ser transformada y en la que consideren que pueden incidir de manera favorable.



Material para fotocopia

1. ¿Qué es lo malo: la rabia o la expresión inadecuada de la rabia?



2. ¿Cómo herimos a otra persona cuando sentimos rabia?



3. ¿Cuáles caminos podemos elegir para expresar de manera adecuada la rabia o aquello que no nos gusta?



4. Si uno de tus amigos está utilizando armas, ¿tú que le dirías?



5. Reclama un premio.



6. ¿En algún momento has resuelto algún problema?



7. ¿Tú como construirías paz?



8. Reclama un premio.



9. Dinos una fortaleza tuya.



10. ¿De qué manera crees que los jóvenes podemos aportarle a la paz?



11. Canta La cucaracha saltando en un pie



12. Si uno de tus compañeros te roba un objeto valioso y tú te das cuenta, ¿cómo reaccionarías?



13. Después de haber participado en esta actividad, ¿cuál crees que sería la manera más adecuada de responder a esta situación?



14. Si quisieras que la convivencia mejorara en las Escuelas Taller, ¿qué norma propondrías para que todos cumplieran?



15. Reclama un premio.



ÁMBITO COMUNITARIO

En este ámbito surge un reto que consiste en identificar cómo la presencia y la participación activa del individuo, se convierte en una pieza clave del desarrollo de la comunidad y para el caso específico de esta temática, cómo el individuo aporta en la gestión de conflictos comunitarios y a su vez, cómo el entorno ayuda a resolver situaciones de conflicto personal.



FORMO PARTE DE UNA GRAN RED

Objetivo

Identificar la forma cómo funcionan las redes de apoyo social en la vida cotidiana y lo que representan para las personas en la gestión adecuada de conflictos.

Dimensión

Activación de redes de apoyo social.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
15	Marcadores de distintos colores
30	Imágenes de flores (recortadas en flor, maceta, tallo)
10	Tijeras
2	Rollos de cinta enmascarar
3	Cajas de colores
10	Pliego de papel periódico
10	Pliegos de papel kraft

Desarrollo

Inicio

 15 minutos

En algún momento es posible que hayamos vivido experiencias que por su oportunidad o trascendencia fueron significativas, situaciones o eventos en los cuales nos reafirmamos como personas, es decir, fuimos reconocidos o valorados desde nuestra existencia por alguien más, nos dieron un voto de confianza que fue crucial en ese momento, suministraron inesperadamente algo que necesitábamos o fuimos nosotros quienes jugamos un papel de confirmadores.

Es posible que las personas que fueron protagonistas de este hecho no hayan notado que su gesto o servicio representó una experiencia significativa para nosotros; incluso es posible que para nosotros mismos su importancia fuera reconocida después de un tiempo.

El instructor invita a los aprendices a recordar uno de estos momentos con los mayores detalles que les sea posible y a tratar de reconstruir la historia identificando tres elementos:

1. Quién fue la persona o entidad protagonista.
2. En qué consistió el apoyo recibido.
3. Por qué lo considera significativo, qué representa para usted.

Momento central

 55 Minutos

El instructor invita a los aprendices a imaginar que cada una de sus experiencias es una flor, la suma de todas ellas es un gran jardín y entre todos vamos a formarlo. Para ello, el instructor ha preparado en papel periódico unos círculos distribuidos por toda la superficie, debe tener tantos círculos como aprendices. También tiene la imagen de una flor recortada en tres partes: la flor, el tallo y la maceta, para ser entregada a cada participante.

A los aprendices se les entregan tres imágenes:

1. Una flor.
2. Un tallo.
3. Una maceta.

y se les pide que:

La flor: es lo que sintieron o lo que significó para cada uno el apoyo recibido. El tallo: es en qué consistió el apoyo recibido. La maceta: deben escribir quién brindó el apoyo. No tienen que escribir el nombre, solo si fue un familiar, un amigo, un compañero de trabajo o estudio, su pareja, etc

Si todavía hay suficiente tiempo de la sesión, el instructor puede invitar al grupo a compartir algunas de las historias significativas. Esto le ayudará al instructor a retomar elementos y a complementar una reflexión sobre la importancia y la influencia de las fuentes de apoyo en nuestra vida diaria. Una vez concluida la actividad, los aprendices proceden a pegar sus láminas en la cartelera para que todos las vean. Terminada la cartelera, esta representará una gran red en la que se podrán apreciar los tres elementos que se quieren destacar.

Las macetas representan el soporte; en él nos apoyamos para salir de situaciones difíciles; es muy probable que muchas de estas fuentes de apoyo sean familiares o amigos muy cercanos. Sin embargo, este tipo de fuentes también se extiende a organizaciones que nos hayan dado la mano o que nos hayan prestado un servicio; en este caso, las Escuelas Taller son también una fuente de apoyo.

Una vez se ha alimentado la red con las fichas, se le pide al grupo que reflexione sobre los resultados de la red. Las intervenciones son complementadas por el instructor, quien destaca de cada cartelera aspectos como los tallos que son el tipo de apoyo recibido; este varía mucho dependiendo de la situación, el ciclo de vida y la fuente de apoyo. A modo de ilustración y aprovechando la cartelera, el instructor presenta al grupo los tres tipos de apoyo:

1. Apoyo emocional.
2. Apoyo instrumental (material).
3. Apoyo informacional (consejo, orientación y guía).

Por último, las flores representan la riqueza de la experiencia y su recordación como un hecho significativo; si bien no todas las transferencias de apoyo de una red tienen que ser recordadas, pues suceden a diario, se quiere destacar una experiencia significativa para que los aprendices tengan un mayor reconocimiento de los elementos que componen una red y adquieran conciencia de su existencia y cuidado. De las flores es importante destacar que es muy importante contar con una red de apoyo amplia que nos permita sobrellevar los avatares de la vida; y así como somos receptores de apoyo, también podemos ser emisores de apoyo: esta relación de dar y recibir es vital para el mantenimiento de nuestra red de apoyo. Es importante que el instructor participe en la actividad y comparta sus experiencias con el grupo.

Final

 20 Minutos

Con esta actividad, se pretende que los aprendices amplíen su entendimiento de las fuentes de apoyo que tienen a su disposición y que por desconocimiento es posible que no acudan a ellas o no las usen debidamente. Para ello, el instructor, a partir del ejercicio anterior, explica al grupo que existen al menos tres tipos de fuentes de apoyo y propone hacer un inventario de ellas en la comunidad.

1. Fuentes de apoyo como familiares y amigos cercanos
2. Fuentes de apoyo como organizaciones sociales, programas o actividades comunitarias
3. Fuentes de apoyo de origen estatal o de organizaciones vinculadas al Estado

Se proponen dos formas de hacer la actividad según las condiciones de tiempo y participación del grupo. La primera es hacer un listado general en una cartelera por cada grupo con la colaboración de todos; en esta alternativa, se facilita que expliquen qué hacen las organizaciones mencionadas, dónde están ubicadas y cómo pueden participar. La segunda alternativa es crear dos grupos, cada uno hace un listado de las fuentes de apoyo de orden comunitario y estatal que identifican en su sector y luego se socializan. Este ejercicio permite socializar información valiosa sobre proyectos, programas, organizaciones o actividades que no todos conocen y se pueden aprovechar.

Propongo paz

¿Logras identificar redes de apoyo a tu alrededor?

Actividad 8

CONOCIENDO MI RED DE APOYO

Objetivo

Reconocer la capacidad de las redes de apoyo social para afrontar situaciones críticas o estresantes que afectan la convivencia.

Dimensión

Activación de redes de apoyo social.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
15	Marcadores de distintos colores
10	Revistas con imágenes para recortar
30	Hojas de block
10	Tijeras
2	Rollos de cinta de enmascarar
3	Cajas de colores
50	Fichas de cartulinas de colores
50	Fichas de cartulinas de colores

Inicio

 15 Minutos

El instructor entrega a cada aprendiz una ficha en blanco y disponer de otros materiales como marcadores, lapiceros y colores para esta actividad. Pida a los aprendices que hagan una escarapela con la ficha que tenga escrito el nombre con el cual les gusta que los llamen. El instructor también deberá presentarse, escribiendo su nombre en su escarapela.

Después de que han elaborado las escarapelas, los aprendices se ponen su nombre en el pecho de modo que quede visible, pues da cuenta de la individualización de cada quien y de su relación con los otros, en especial con aquellos que le pusieron ese nombre; en este sentido, cada nombre encierra la historia de otras personas que tomaron la decisión de ponérselo o que influyeron en esa decisión. Invite a los aprendices a que se presenten diciendo su nombre o cómo les gusta ser llamados; además, quienes lo deseen pueden compartir al grupo la historia del nombre.

Al finalizar la socialización de la historia de los nombres, haga énfasis en la influencia que ciertas personas han tenido en la selección de dichos nombres y cómo estos primeros vínculos se convierten en una red primaria.

Momento central

 55 Minutos

El ciclo vital se refiere al desarrollo de la persona, a la travesía que hace por ciertas vivencias comunes en su entorno familiar, social y cultural, enmarcadas en etapas más o menos definidas como infancia, preadolescencia, adolescencia, adultez y vejez.

Este proceso está íntimamente vinculado con las redes sociales. El individuo se vale de sus redes en esta travesía y de ella obtiene no solo la provisión afectiva e instrumental, sino también la exigencia de hacerlo. Por ello, plantear el ciclo vital es preguntarse por la relación propia con los otros en términos de provisión de apoyo o autoayuda y en términos de la relación con el poder y la norma. En esta actividad, se pretende que el participante reconozca su ciclo vital o su momento actual de vida y la influencia que ejercen en este las redes de apoyo social.

Inicie indagando sobre lo que entienden los aprendices por ciclo vital o momento de la vida. Luego de una breve lluvia de ideas que logre esbozar una idea general, el instructor les pide a los aprendices que hagan un collage (una composición elaborada con recortes de revista), en el que cada uno exprese el momento actual de su vida. El collage debe manifestar elementos como los miedos, las amenazas, los sueños, los logros y los placeres, así como las personas o entidades que le rodean actualmente.

Luego, el instructor divide al grupo en equipos pequeños para que cada uno exponga sus collages y entre todos identifiquen elementos comunes y divergentes en las presentaciones. Se le pide a cada equipo que nombre un relator para que exponga las conclusiones al resto del grupo.

Una vez los equipos han terminado, se hace una mesa redonda con el fin de presentar los resultados de cada equipo y valorarlos a la luz de la importancia que tienen ciertas redes de personas o entidades en nuestro ciclo de vida actual.

El instructor debe estar pendiente de identificar personajes y organizaciones que nombren los aprendices y preguntar qué importancia tienen o qué papel juegan en el momento actual de sus vidas.

Final

 20 Minutos

Como actividad de cierre, el instructor invita a los aprendices a que aquel que quiera darle un regalo simbólico (una idea o un deseo) a otra persona lo podrá hacer escribiéndolo en una tarjeta. Los aprendices tomarán los materiales, elaborarán las tarjetas y se las entregarán a

quien escogieron. La persona que recibe el regalo leerá la tarjeta y reflexionará sobre lo que dice sin hacer ningún comentario.

En sesión plenaria, el instructor analiza la vivencia con preguntas como:

1. ¿Cómo se sienten?
2. ¿De qué se han dado cuenta?
3. ¿Cómo describen su ciclo de vida actual?
4. ¿Qué importancia tienen las personas y las organizaciones que les rodean en su ciclo de vida actual?

Propongo paz

¿Haces uso de tus redes de apoyo o prefieres defenderte por tus propios medios ante situaciones de dificultad?

Actividad 9

Actividad de Cierre

LA FIESTA DE LA DEMOCRACIA

Objetivo

Ampliar los niveles de legitimidad de los representantes de los aprendices y promover prácticas participativas motivadoras con criterios metodológicos y conceptuales.

Dimensión

Toma de decisiones.

Duración estimada

El tiempo definido por la Escuela Taller

Número de aprendices

Indefinido

Cantidad	Descripción
	Urnas de votación
	Tarjetones (fichas bibliográficas, impresiones)
	Formatos adaptados para control en mesas de votación (por ejemplo, los que usa la Registraduría)

Presentación

Esta actividad de cierre del primer eje, pone a disposición de directivas, instructores y aprendices, argumentos y procedimientos básicos a tener en cuenta en un proceso de elección democrática de personas, en este caso de delegados o representantes para los espacios de representación que a bien tenga cada Escuela Taller y de un conjunto de ideas o proyectos por medio de un plebiscito.

Con esta actividad de cierre, se pretende además de contar con los representantes de cada grupo, validar por medio un proceso electoral, una serie de principios, ideas o compromisos para promover una Cultura de Paz.

Las pautas y recomendaciones sugeridas en esta actividad deben ser ajustadas e interpretadas según las condiciones y realidades de cada una de las Escuelas Taller y de los procesos de participación y representación que tengan a su disposición.

Desarrollo

Alistamiento institucional.

La actividad debe estar aprobada por las directivas y tener todo su respaldo y apoyo; no se trata solo de un ejercicio de clase, es un ejercicio real de movilización ciudadana sobre temas fundamentales como la elección de representantes y las pautas o propuestas que se van a poner en consideración para mejorar la convivencia en la Escuela Taller. Las elecciones son un mensaje para la comunidad educativa sobre su capacidad de fomentar la deliberación y de incluir a los aprendices en el desarrollo de una Cultura de Paz.

Las directivas y los instructores deben escoger a los responsables para la preparación de las elecciones, asegurar un mínimo de recursos requeridos y proyectar un cronograma de actividades. Se propone crear también una comisión logística mixta, integrada por instructores, directivos y aprendices, para apoyar el desarrollo de las actividades.

Proceso socialización e información del proceso electoral a la comunidad.

El principio sobre el cual descansa un proceso de elección democrática, ya sea de una persona o de una propuesta, se sustenta en que sea transparente, democrático, organizado y garantista, de modo que la comunidad educativa pueda depositar la confianza y legitimidad necesarias para un proceso de esta naturaleza. La legitimidad se construye desde las acciones que despliegan los individuos, en cuanto que están orientadas por la creencia en la validez de un orden legítimo, no necesariamente político⁵.

El proceso debe ser visible, amigable y transparente para todos los aprendices. De igual modo, sus objetivos deben ser claros en términos del rol que van cumplir las personas elegidas y la forma como se hará el proceso de elección, aunque también debe ser un motivo para celebrar y se debe promover como una fiesta de la democracia.

En el proceso de elección de los representantes de los aprendices y de las propuestas puestas a consideración mediante plebiscito, se debe informar a los aprendices con carteleras, boletines virtuales, emisoras, megáfonos y voz a voz, entre otros medios. En la información suministrada, hay que incluir cómo se puede participar, quiénes son los responsables de la organización y cuáles son las etapas que se deben surtir el proceso.

Parte del éxito del proceso consiste en que los aprendices sientan la libertad de expresar libremente sus opiniones por los medios dispuestos para ello y en que las directivas responderán o tendrán en cuenta dichas observaciones y despertarán interés y motivación entre los aprendices.

Identificación de perfiles para los candidatos y propuestas de convivencia para validar en el plebiscito.

Este proceso se puede llevar a cabo de varias maneras según las condiciones de tiempo, recursos y motivación de los aprendices. Una opción es que en cada grupo, con la orientación del instructor, los aprendices deliberan y definen cuáles deben ser las cualidades que deben tener sus representantes y cuáles serán los compromisos que están dispuestos a validar mediante el plebiscito para que la Cultura de Paz se sienta en la Escuela Taller.

Otra opción es recoger propuestas por medio de buzones, correo electrónico y redes sociales y luego consolidar y definir las más recurrentes que formarán parte del tarjetón del plebiscito.

Presentación de resultados, elección de candidatos y tarjetones.

Una vez se tenga definido cuál es el perfil de los candidatos y los compromisos de convivencia para la Cultura de Paz, se exponen los resultados ante la comunidad educativa y se procede a la inscripción de candidatos. Durante un tiempo prudente, los candidatos en firme tendrán la oportunidad de hacer una breve campaña para presentar sus ideas y su trayectoria; vale decir que sería interesante hacer una relación entre los compromisos para la Cultura de Paz y las propuestas de los candidatos. Para este momento, también se debe establecer el día de las elecciones y el procedimiento a seguir.

Presentación de resultados, elección de candidatos y tarjetones.

Una vez se tenga definido cuál es el perfil de los candidatos y los compromisos de convivencia para la Cultura de Paz, se exponen los resultados ante la comunidad educativa y se procede a la inscripción de candidatos. Durante un tiempo prudente, los candidatos en firme tendrán la oportunidad de hacer una breve campaña para presentar sus ideas y su trayectoria; vale decir que sería interesante hacer una relación entre los compromisos para la Cultura de Paz y las propuestas de los candidatos.

Para este momento, también se debe establecer el día de las elecciones y el procedimiento a seguir.

Día de las elecciones

Para el día de las elecciones, se propone crear democráticamente una comisión garante que tendrá como función verificar que los procedimientos establecidos se cumplen a conformidad. Igualmente, se dispondrán los materiales propios de un proceso electoral como tarjetones, urnas, mesas, jurados electorales, etc.

Según los horarios establecidos por los organizadores, cada persona que sea calificada para votar tendrá la libertad de hacerlo. En este caso, se debe contar con dos tarjetones: uno con los nombres de los candidatos y otro con las propuestas y los compromisos de convivencia. Cabe aclarar las observaciones sobre si se establecerán o no dos tipos de sufragantes: quienes solo votarían para elegir representante estudiantil y quienes participarían en el plebiscito.

Durante la jornada electoral, se pueden adaptar los formatos que usa la Registraduría para el registro de votantes y el conteo. En el conteo de votos, debe estar presente la comisión de garantía electoral.

Presentación de resultados.

Se propone hacer un evento especial para exponer los resultados de las elecciones en términos cualitativos y cuantitativos, así como para presentar socialmente a los ganadores de las elecciones y los resultados del plebiscito. Es importante anotar que la estrategia del plebiscito continúa con el desarrollo de otras actividades contenidas en la Caja de Herramientas, además de las ideas y propuestas que bien formule la comunidad educativa para hacer seguimiento a lo establecido en el plebiscito

Propongo paz

¿Qué tan democrático eres con tu familia y con tus compañeros de trabajo o estudio?

Nota: Para cerrar el ciclo de Gestión de Conflictos, se les recuerda a todos los aprendices la necesidad de que empiecen a registrar en sus notas la identificación de situaciones de conflicto consigo mismos, en su comunidad, en la Escuela Taller o con su familia, de las cuales consideren que requieren de un proceso de transformación en el que ellos podrían aportar.

Deben hacer una identificación detallada de la situación y justificar la razón por la cual se considera importante transformarla. Después de esta identificación, tendrán una misión diferente que se entregará en el “Propongo Paz” del eje Convivencia Ciudadana.

COMPENDIO DE ACTIVIDADES

EJE CONVIVENCIA Y CULTURA CIUDADANA

EJE CONVIVENCIA Y CULTURA CIUDADANA

Cultura de paz:

“Conjunto de comportamientos, valores, actitudes y percepciones que comparten los miembros de una sociedad urbana; y que determinan las formas y la calidad de la convivencia, influyen en el respeto del patrimonio común y facilitan o dificultan el reconocimiento de los derechos y deberes ciudadanos”.

Antanas Mockus, Plan de
Desarrollo Formar Ciudad
(1994-1997)

La apropiación de una Cultura de Paz debe ser el resultado de cómo las personas, en sus vidas cotidianas, expresan y valoran ciertos actos y conductas relacionados con el respeto y la convivencia hacia los derechos de otras personas con quienes comparten un espacio de trabajo, de estudio y de vida.

La cultura ciudadana como producto de la reflexión sobre el actuar propio y ajeno es el resultado de la capacidad de sentir, pensar y razonar en clave de convivencia y paz, de respeto y solidaridad. Cada uno de estos pequeños detalles, expresados con amabilidad y regularidad, contribuyen a que en las ciudades se respire un ambiente de convivencia, respeto y solidaridad entre las personas.

Una Cultura de Paz pasa por comprender y actuar en relación con la forma en la que afectamos nuestra cultura ciudadana en la vida cotidiana, en la forma como actuamos en la calle, en el transporte público, en el saludo diario al portero, al instructor, al compañero, etc.

Con estos abordajes se busca que las personas que a diario visitan, trabajan y estudian en la Escuela Taller se reconozcan como responsables de un ambiente agradable y amable, en el que todos los espacios están dados para respirar o vivir en clave con la convivencia y la cultura ciudadana.



ÁMBITO INTRAPERSONAL

En el eje de Convivencia y Cultura Ciudadana, el ámbito intrapersonal se refiere a aquellas dimensiones que buscan fortalecer las habilidades personales para comprender la importancia del interés general sobre el particular y en este orden de ideas, comprender el sentido de los límites y las reglas. Ambas dimensiones fortalecen, sin lugar a dudas, la convivencia y la cultura ciudadana.



LÍMITES, NORMAS Y CONSECUENCIAS

Objetivo

Invitar a los aprendices a poner en práctica las normas y los límites que tienen tanto en la Escuela Taller como en la vida cotidiana, así como a conocer las consecuencias de infringir las normas y los beneficios de respetarlas.

Dimensión

Comprensión del sentido de límites y reglas.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

20 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
Varias	Tijeras
30	Pliegos de cartulina
30	Marcadores
Varias	Cabuyas
Varias	Fichas bibliográficas

Desarrollo

Inicio

 15 Minutos

El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro y de aprendizaje para la paz.

Los invita a formar un círculo y se les hace una pequeña introducción acerca de la temática a trabajar y la importancia que tiene el reconocer las diferentes normas planteadas en la Escuela Taller y en nuestra vida cotidiana.

Momento central

 50 Minutos

El instructor le entrega a cada aprendiz un pliego de cartulina, un marcador, tijeras y cabuya y explica que en la cartulina deben dibujar su propia mano y dentro de ella o en los dedos deben dibujar las normas que identifican en la Escuela Taller y en su diario vivir. El instructor motiva a cada joven para que comprenda y entienda las reglas que pondrá en su mano, porque también debe conocer las consecuencias de infringirlas y saber que hay unos beneficios al respetarlas.

Terminada la elaboración de las manos de normas y límites, el instructor le pedirá a cada aprendiz que pase a pegar su mano unida con las otras manos hasta formar una mano gigante. A medida que el aprendiz va uniendo su mano con las de los demás compañeros, va a decir las consecuencias que tiene el infringir las normas que él planteó, pero también va a visualizar qué beneficios le puede traer respetarlas. Todos los aprendices deberán hacer lo mismo y de esta manera queda construido el gran guante de beneficios y consecuencias.

Final

 15 Minutos

Una vez todos los aprendices terminen con el ejercicio de unir todas las manos, el instructor los llevará a reflexionar en torno a la importancia de reconocer las normas y los límites que nos rigen y firmarán un gran pacto en el que todos se comprometen a respetar y a cumplir las normas no solo de la Escuela Taller, sino también de la vida cotidiana.

Propongo paz

¿Cómo las reglas, las normas y demás pueden incidir favorablemente en el proceso de crear paz?

Actividad 11 CONSTRUYAMOS CONVIVENCIA

Objetivo

Proponer a los aprendices un espacio de construcción de convivencia, que les permita dar cuenta de la importancia de sumar los aportes individuales para lograr un propósito colectivo.

Dimensión

Reconocimiento de la importancia del interés general sobre el particular.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
8	Pliegos de papel periódico o papel kraft
2	Rollos de cinta pegante o cinta enmascarar
1	Paquete de fichas bibliográficas del mismo color
30	Marcadores gruesos

Desarrollo

Inicio

 20 Minutos

Nota previa. El instructor debe pegar varios pliegos de papel periódico o papel kraft uno al lado del otro cubriendo una pared en su totalidad, con los pliegos en sentido vertical. En esta pared, se deben dibujar con marcador negro 45 casillas que representan el lugar donde van a ir pegados los “ladrillos de la pared”.

Cada casilla debe ser un poco más grande que el tamaño de una ficha bibliográfica; la idea es que luego se peguen las fichas de modo que se vea el margen negro resaltado (simulando los ladrillos). Cuando se presente el croquis de la cuadrícula, cada casilla debe tener pegado un rollito de cinta para adherir la ficha. Esta “pared de ladrillos” debe tener un gran título llamativo en la parte de arriba que diga “El muro de la convivencia”.

Se da inicio a la actividad con una cálida bienvenida y con agradecimiento por la asistencia. El instructor invita a formar un círculo y presenta a los aprendices el muro de la convivencia, que debe estar pegado en un punto estratégico del recinto. El instructor les explica que el muro de la convivencia se debe construir con aportes individuales para luego fortalecerlo entre todos, por eso le hacen falta los ladrillos que cada uno le va a pegar para que quede completo y fuerte.

Dispuestos en círculo y sentados, a cada aprendiz se le entrega un marcador grueso y una ficha bibliográfica amarilla. En la ficha deben escribir centrada una palabra con letra grande, la cual debe estar relacionada con una de los dos consignas que el instructor dirá en voz alta y clara:

1. “Convivencia y cultura ciudadana”.
2. “Reconocimiento de la importancia del interés general sobre el particular”.

Entonces, se esperan algunos minutos para que cada aprendiz piense en la palabra que desea escribir en su ficha.

Momento central

 50 Minutos

Cada aprendiz va pasando al frente, en orden y debe ubicar la ficha en una de las casillas disponibles en el muro de la convivencia. No tienen que pegarlas seguidas, pero sí asegurarse de que queden bien pegadas.

El instructor debe explicar que el muro es comunal; entonces, al pasar a poner su ladrillo, cada persona debe decir en voz alta la frase:

“Este es el ladrillo de _____”; por ejemplo: “Este es el ladrillo del perdón”.

Cabe repetir que es una construcción colectiva, cuyo producto final es una “pared de ladrillos”. Tras haber pasado todos a pegar su ficha-ladrillo y observando el muro ya completo, el instructor pregunta en voz alta:

¿Qué pasaría si alguien se hubiese negado a compartir su ladrillo?

Esta obra en común se inaugura dándoles espacio a los aprendices para que se expresen y compartan lo que piensan o sienten al verla terminada. El instructor también aclara que es una construcción colectiva y que para ello se partió también del aporte individual que hizo cada uno. Para la construcción de convivencia, se hace necesario el aporte voluntario de todos los miembros que pertenecen a una comunidad.

Final

 20 Minutos

Una vez inaugurado el muro de la convivencia, el instructor invita a los aprendices a pensar en qué situaciones o cosas podrían atentar contra el muro. El instructor expresa que aquello que amenazaría con destruir el muro podría ser incumplir las normas, ser ilegal, no jugar limpiamente, el egoísmo entre las personas, ser irresponsable, maltratar a los seres vivos, no defender los Derechos Humanos, etc.

En este momento, el instructor invita a los aprendices a fortalecer mucho más el muro para que esté más firme y no se derrumbe frente a aquellas amenazas; entonces, el instructor anima a los aprendices a que mencionen en voz alta diferentes fortalezas para ir las escribiendo en las casillas en blanco que aún están disponibles. Por ejemplo: comunicación, perdón, derechos, deberes, agradecimiento, paz, reconciliación.

Propongo paz

¿Cuál va a ser mi ladrillo para aportar a la convivencia?

Actividad 12

CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DESDE MI-MISMO

Objetivo

Reflexionar en torno a la importancia de saber diferenciar los intereses colectivos de los intereses individuales.

Dimensión

Reconocimiento de la importancia del interés general sobre el particular

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

20 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
Varios	Plumones
20	Pliegos de cartulina de colores
Varios	Colbón

Inicio

 30 Minutos

El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro de aprendizaje para la paz, e invita a que cada uno elija a otra persona para empezar a trabajar.

Una vez formadas, las parejas deben ubicarse de pie y frente a frente, con los pies juntos, tomados de las manos y tirándose hacia atrás manteniendo el equilibrio. Los aprendices deben rotar, de modo que intenten el equilibrio con al menos 10 compañeros. Es crucial el rol de los instructores, porque se requiere mucha observación de cada persona y pareja. La observación es que hay personas que entran rápidamente en confianza, logrando el equilibrio y hay otras que no pueden soltarse por que no confían en nadie.

La observación hecha por el instructor es importante para el momento de la reflexión, cuando los aprendices deberán expresar sus sentimientos y los obstáculos detectados.

Momento central

 40 Minutos

El instructor inducirá a los aprendices a reconocer la importancia de la actividad pasada, dado que ayudó a adquirir confianza para trabajar en equipo y a reconocer que antes que el interés particular es más importante el interés colectivo.

El instructor pedirá a los aprendices que se organicen en dos grupos; a cada uno se le dará un pliego de cartulina y plumones de colores; el instructor pedirá que con los materiales cada aprendiz haga un dibujo relacionado con la paz, pero deben trabajar en equipo para después engranar todos los dibujos en un gran cuadro y será necesario que cada participante una su dibujo a los demás dibujos a fin de que haya un orden lógico.

Nota. Cada dibujo tendrá un valor de 10 puntos una vez terminado. Cada aprendiz podrá gritar “Terminado” si quiere presentar su dibujo personal y obtener 2 puntos, o si prefiere, puede esperar para decir “Terminamos” entre todo el equipo.

El dibujo terminado entre todos tendrá 30 puntos. El instructor deberá aclarar que quien decida ir terminando su dibujo puede sentarse y esperar a los demás, pero dicho dibujo no participará en la construcción colectiva.

Final

 20 Minutos

Una vez todos hayan terminado los dibujos, sean individuales o grupales, el instructor procederá a plantear una reflexión que los llevará a analizar aquellos momentos en los que han dado prioridad a sus intereses particulares antes que a los intereses de la comunidad, y las consecuencias de esta decisión.

Propongo paz

¿Cómo puedo aportar a la construcción de esa victoria y al cumplimiento de objetivos y metas colectivas?

ÁMBITO INTERPERSONAL

En este eje, el ámbito interpersonal consiste en identificar normas aptas para la convivencia en un grupo o comunidad, además de valorar y promover acciones de convivencia desde el lenguaje.



LAS APARIENCIAS ENGAÑAN

Objetivo

Promover el desarrollo de habilidades para identificar normas en espacios de socialización.

Dimensión

Identificación de normas aptas para la convivencia en un grupo o comunidad.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
4	Cajas de cartón
6	Cajitas de fósforos vacías
20	Marcadores
20	Pliegos de papel globo
20	Tijeras
5	Rollos de cinta pegante
2	Block de papel iris
	Material de ambiente y reciclable

Desarrollo

Inicio

 15 Minutos

Se les da la bienvenida a los aprendices, agradeciéndoles por su grata asistencia. El instructor les pide que se organicen en 6 equipos. El instructor pasará por cada equipo y les dará una caja de 4 x 3 cm forrada totalmente, en cuyo interior hay varios objetos. Solo el instructor tendrá conocimiento de los objetos: botones, chinches, monedas, tuercas, puntillas, grapas, fríjoles, chaquiras, piedras, tornillos y puntillas.

Es importante mencionar que los objetos deben tener tamaños pequeños, texturas y colores diferentes; además, se pueden incluir otros objetos adicionales a los mencionados en el listado, teniendo en cuenta que caben solo entre tres y cinco objetos dependiendo del tamaño.

Cuando los equipos ya tengan la cajita en sus manos, el instructor hará las preguntas:

1. Vamos a pensar o a imaginar: ¿qué objetos hay dentro de la caja?
2. ¿Cuál es la textura de lo que hay ahí dentro?
3. ¿Cuántos objetos creen que hay?
4. ¿De qué color creen que son los objetos?

El instructor debe de dar un tiempo prudente para que los aprendices deliberen. El instructor da la instrucción a los aprendices de abrir la caja y observar qué hay dentro y hace otra serie de preguntas:

1. ¿Qué sintieron entre el momento en que se les entregó la cajita y cuando la abrieron?
2. ¿En qué momento de sus vidas han sentido eso?
3. ¿Con qué momento de sus vidas pueden relacionar esta actividad?
4. ¿Creen que esto nos puede pasar en nuestra Escuela Taller?

Momento central

 60 Minutos

El instructor indica a los aprendices que deben formar cuatro equipos para hacer la siguiente actividad: “Permítete buscar en el interior”.

Para iniciar, el instructor les dice a los aprendices que él tiene unos kits con hojas de papel iris, marcadores, cinta pegante, tijeras, papel globo, material reciclable y materiales del ambiente. El instructor lee en voz alta a todos los aprendices el siguiente caso:

Juaco es un joven de 19 años que pertenece a la cultura Hutemeco, cuyos integrantes tienen varias características en común:

- No se bañan porque pierden la esencia de su ser.
- Toman prestado todo sin pedir el consentimiento de los demás, debido a que su lema es: “las cosas no son del dueño sino del que las necesita”.
- Cuando sienten rabia, golpean a las personas porque dicen que es mejor liberar lo que sientes y no quedarte con eso adentro.
- Consumen marihuana en cualquier lugar, en presencia de menores de edad.

Después de que el instructor haya leído a los aprendices el caso, le va a dar a cada equipo un sobre con las figuras de un rompecabezas, que tiene las siguientes palabras:

- Comunidad
- Escuela Taller
- Convivencia
- Cultura

Cuando cada equipo haya armado su rompecabezas, puede pasar por el kit de materiales. En ese momento, el instructor explicará a cada equipo que deben elaborar una explicación creativa artística acerca de cómo reaccionarían ellos con un compañero como Juaco conviviendo en la comunidad o en la Escuela Taller.

¿Cómo sería la convivencia?

¿Cuáles serían las diferencias en la cultura?

¿Cuáles aspectos se tendrían que flexibilizar en el grupo para la inclusión de Juaco?

¿Qué negociarían y qué no estarían dispuestos a negociar?

Esta explicación creativa se hará en la parte externa de la caja mediana. Así como existe una problemática, se deben proponer posibles soluciones, las cuales cada equipo deberá plantear e introducir en la caja.

Final

 15 Minutos

Una vez los aprendices tengan listas sus creaciones o representaciones artísticas, se hará la presentación de cada una iniciando por la parte externa de las cajas, que simboliza la problemática en cada contexto; luego se abrirán las cajas y se propondrán las posibles soluciones.

Para finalizar, el instructor hará las retroalimentaciones pertinentes recopiladas durante la observación de la actividad, centrándose en el objetivo. Se pueden cuestionar las creencias que nos han inculcado de generación en generación, las cuales han producido exclusión y segregación entre la población y así reafirmar el valor del reconocimiento de la diferencia. Hay que resaltar que Colombia es multicultural y pluri-étnica y que en ello radica su riqueza.

Propongo paz

¿Me permito conocer al otro antes de juzgarlo?

PONTE EN MIS ZAPATOS

Objetivo

Invitar a los aprendices a identificar normas que permitan una sana convivencia en la Escuela Taller.

Dimensión

Identificación de normas aptas para la convivencia en un grupo o una comunidad.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
Varias	Imágenes impresas
5	Tarros de pegante
Varios	Cartón paja
20	Tijeras
20	Marcadores
3	Boas de plumas
3	Sombreros
5	Pistolas de juguete
15	Pliegos de fomi
8	Rollos de cinta pegante
2	Rollos de pita o de lana
1	Block de papel iris
20	Pelucas
10	Corbatas
3	Abanicos
20	Retazos de tela

Desarrollo

Inicio



15 Minutos

Se les da la bienvenida a los aprendices, agradeciéndoles por su grata asistencia. El instructor les pide que se ubiquen en dos equipos y que le pongan un nombre a su equipo.

Cuando los aprendices estén organizados, el instructor les presentará un juego de memoria (“Concéntrese”) que tendrá imágenes alusivas a la norma y a la convivencia. Por ejemplo, una imagen es la de un joven robando un objeto y su imagen pareja es la de un joven pidiendo un objeto prestado.

El instructor debe dejar en claro las normas del juego, que consisten en respetar el turno y la palabra. Es decir, cuando los aprendices del equipo 1 estén levantando las fichas del juego de memoria, los aprendices del equipo 2 deben estar en silencio para que no haya disputas. Es importante que cuando alguien encuentre la pareja de imágenes, explique por qué cree que esa es la pareja y qué norma se identifica en las imágenes.

Momento central

 60 Minutos

El instructor indica a los aprendices que se ubiquen en cuatro equipos con la misma cantidad de integrantes. Cuando los aprendices estén organizados en cada grupo, deben pensar en el conflicto más relevante que esté aconteciendo en su Escuela Taller.

Cuando los equipos ya hayan elegido el conflicto, el instructor les indica que el tema que eligieron será representado en unos zapatos gigantes; es decir, dependiendo de la problemática yo decido si mis zapatos los hago rotos, con punta grande para agredir más rápido o con punta de acero para golpear más fuerte, con colores intensos o colores opacos. Deben ser creativos. Estos zapatos deben ser contruidos de manera que queden en tres dimensiones, porque el equipo debe pararse en ellos.

Una vez elaborados los zapatos gigantes, el instructor pide a los aprendices que se ubiquen en un círculo. Cada equipo deberá hacer una representación de su problemática. Luego de que ya todos los equipos hayan participado, cada equipo debe elegir la representación de alguno de los otros equipos que le haya llamado la atención para representarla también, pero esta vez con la consigna de que ya no son los compañeros sino ellos mismos quienes responderán a lo planteado. Como antes no estuvieron en sus zapatos sino que fueron espectadores, ahora se pondrán en los zapatos de los otros y mostrarán cómo responderían ante esa adversidad ajena

Final

 15 Minutos

El instructor invita a los aprendices a tomar asiento y a iniciar el debate en torno a lo observado en la actividad. Para finalizar, se hará la retroalimentación de acuerdo con lo analizado durante el transcurso de la actividad. Se pueden incluir preguntas del tipo:

1. ¿Cómo se sintieron desarrollando la actividad?
2. ¿Cuál fue el motivo que los llevó a construir ese tipo de zapatos?
3. ¿Cómo han actuado en situaciones similares?
4. ¿Si volvieran a vivir una situación similar cómo actuarían?

Propongo paz

En el ejercicio de ponernos en los zapatos del otro, vamos a retomar el trabajo iniciado en la actividad número 9 del eje Gestión de Conflictos, en el que identificamos una situación problemática. Con la situación ya identificada, ahora vamos a recopilar información valiosa sobre las causas del problema y las posibles soluciones; debemos consignarlas en un documento. Esta actividad pueden hacerla de manera individual o pueden trabajar en equipos. Esta información debe ser socializada en 10 semanas.

Actividad 15

ACTUANDO POR MI CONVIVENCIA

Objetivo

Fortalecer el uso adecuado del lenguaje, para generar procesos de construcción de paz de lo individual a lo colectivo.

Dimensión

Formas de convivencia desde el lenguaje.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
5	Hojas cortadas en papeles de 7 cm x 9 cm
3	Cajas de plumones
30	Canoas de PVC
20	Pimpones
2	Bolsas plásticas negras de tamaño pequeño
2	Recipientes plásticos
20	Retazos de tela grande
5	Pistolas de juguete
2	Rollos de cabuya

Desarrollo

Inicio



El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro. El instructor los numera 1-2-1-2, luego se unen los aprendices número 1 en un equipo y los aprendices número 2 en otro equipo. El instructor entrega a cada equipo unas canoas elaboradas con tubos de PVC, un paquete de 10 pimpones y un recipiente plástico.

Cada pimpón va a representar una “meta en nuestras vidas” que debemos cumplir y debe pasar por encima del puente que hagamos con la canoa de PVC, hasta llegar al punto referente que es el recipiente y meterse adentro. Es importante que el instructor indique a los aprendices que el pimpón no puede caer al suelo, porque si lo hace, ellos deben volver al punto inicial para comenzar de nuevo hasta llevar sus “metas” al objetivo.

Mientras la primera etapa de la actividad lleva su curso, el instructor debe hacer la observación general del momento que están viviendo los aprendices, con el fin de hacer la retroalimentación al finalizar la actividad.

Para la ejecución del último paso, el instructor debe reunir a los equipos y hacerles unas preguntas generales; por ejemplo:

1. ¿Cómo se sintieron?
2. ¿Cuál fue la estrategia que emplearon?
3. ¿Creen que se entendieron para trabajar juntos?
4. ¿Cuál fue la mayor dificultad?
5. ¿Cómo reaccionaron ante esta condición con los otros?
6. ¿Cómo creen que trataron a sus compañeros?
7. ¿En general qué escucharon de sus compañeros de equipo?
8. ¿Cuál creen que fue el motivo para que todos reaccionaran así durante el transcurso de la actividad?

Todas estas preguntas las hace el instructor con el fin de incitar a los aprendices a que participen y reconozcan su lenguaje ante diferentes momentos y contextos de su vida, incluyendo los momentos de tensión.

Momento central



Terminada la introducción anterior, el instructor solicita a los aprendices que se ubiquen en tres equipos. Entrega a cada equipo una bolsa plástica negra pequeña, que hará de tómbola, y un papel en blanco cortado con las medidas de 7 cm x 9 cm. Cuando se les entregue a los

aprendices estos materiales, el instructor da la primera consigna: cada participante debe pensar en esa palabra con la que ofende a otros constantemente, o en ese apodo con el que hace sentir mal al otro y lo ridiculiza.

El instructor entrega la siguiente consigna: cada equipo debe crear una obra de teatro donde estén incluidas todas estas palabras que cada integrante escribió en el papel. En la obra de teatro deben intervenir todos los aprendices del equipo, teniendo en cuenta los elementos del lenguaje y la expresión corporal. Por ejemplo:

Jota es un aprendiz de la Escuela Taller y cada vez que los instructores le llaman la atención porque en clase saca el celular para chatear, insulta a los instructores diciéndoles “gonorreas” y que si al final del día no le entregan el celular, los va a esperar a la salida.

El instructor debe proponer ejemplos similares a las problemáticas que se viven en la Escuela Taller cuando los aprendices se vean sin ideas.

Final

 15 Minutos

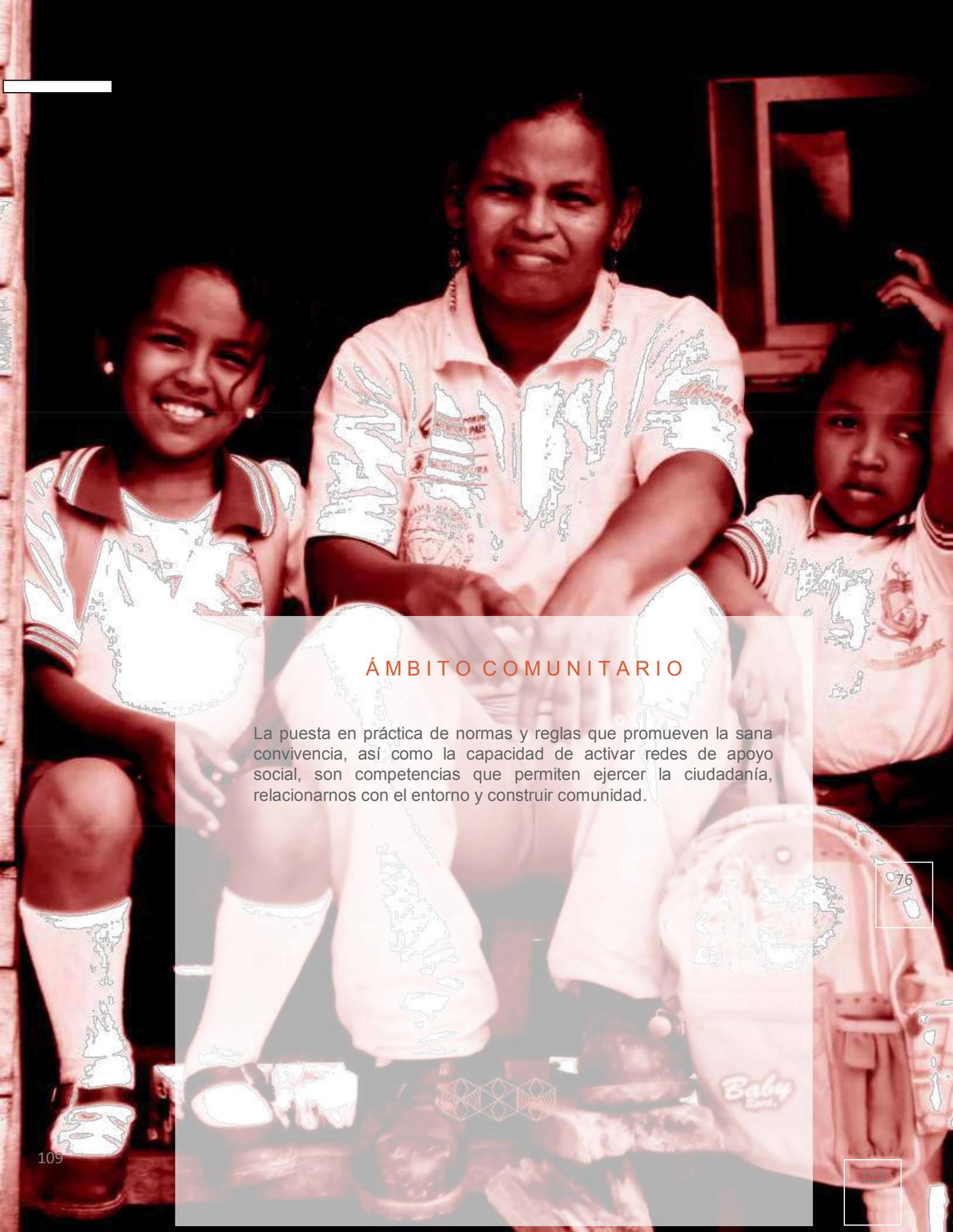
Sentados todos en círculo, el instructor hace preguntas generales para que los aprendices intervengan con sus propuestas y reflexiones:

1. ¿Qué creen que pasa cuando nuestra actitud se torna ofensiva?
2. ¿Cómo creen que se sienten las personas de su entorno cuando ustedes adoptan estas palabras?
3. ¿Cuál creen que sería la conducta de las personas a quienes ustedes ponen apodos o hacen sentir que no deberían estar compartiendo este espacio con ustedes?

Nota: Es importante que el instructor haga las preguntas induciendo a los aprendices al pensamiento crítico ante este tema y a que identifiquen las posibles causas de la problemática

Propongo paz

¿Cómo logro que las personas a mi alrededor no se sientan incómodas con mi lenguaje?



ÁMBITO COMUNITARIO

La puesta en práctica de normas y reglas que promueven la sana convivencia, así como la capacidad de activar redes de apoyo social, son competencias que permiten ejercer la ciudadanía, relacionarnos con el entorno y construir comunidad.

CONVIVIR ES VIVIR

Objetivo

Promover la práctica de normas y reglas que fortalezcan la sana convivencia dentro y fuera de la Escuela Taller.

Dimensión

Práctica de las normas y reglas que promueven la sana convivencia.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
1	Pliego de papel periódico
8	Hojas de papel iris
4	Marcadores de distinto color
1	Rollo de cinta pequeño
4	Hojas de block
4	Tijeras
4	Tarros pequeños de colbón
16	Marcadores de colores
4	Pliegos de cartulina de colores

Desarrollo

Inicio

 15 Minutos

El instructor previamente pega en una pared un pliego de papel periódico. Al llegar los aprendices emite un corto discurso sobre la sana convivencia y la importancia de poner en práctica las normas cuando se trata de compartir con otras personas, haciendo énfasis en reglas básicas como el respeto, la tolerancia, el compromiso, la solidaridad y el diálogo. Aquí también se puede hablar sobre la autorregulación, sobre los tipos de sanción existentes y sobre el reconocimiento a quien cumple con la norma.

Después, invita a los aprendices a formar cuatro equipos. Cada equipo va a identificar dos normas básicas que le gustaría practicar más a menudo en el salón de clases. Para esto, cada equipo va a tener dos hojas iris y en cada una va a escribir una norma. Para finalizar, cada equipo elige un representante que va a pegar sus dos normas con cinta en el pliego de papel periódico. De este modo, va a quedar construido el decálogo para la sana convivencia en el salón de clases. Una persona va a poner el título en el cartel: “Decálogo para la sana convivencia”.

Momento central

 55 Minutos

El instructor debe hacer énfasis en la conclusión a la que se llegó en la actividad anterior, a fin de continuar su discurso acerca del fortalecimiento de la sana convivencia dentro de toda la Escuela Taller.

Ahora, los aprendices forman otra vez cuatro equipos con nuevos integrantes. Cuando estén formados, el instructor pide que cada equipo identifique varios espacios de socialización que se tienen en la Escuela Taller (por ejemplo: comedores, aula múltiple, canchas, etc.). El instructor tomará nota de los espacios dictados y un representante de cada grupo leerá la lista en voz alta, con el fin de que cada grupo elija uno de los lugares y busque un símbolo para identificarlo. Este símbolo lo deberán plasmar en una obra creativa; el instructor le dará a cada grupo un pliego de cartulina de color, un tarro pequeño de colbón, cuatro marcadores de colores y tijeras.

Cuando todos hayan acabado la creación, cada equipo identificará las dificultades de convivencia que tienen lugar en su espacio; es decir, hacen una lluvia de ideas de esos obstáculos y las copian en una hoja de bloc. Las listas de espacios de socialización y de dificultades deben ser conservadas por el instructor, pues son un insumo para la próxima sesión.

Final

 20 Minutos

A continuación, cada equipo va a elegir un representante para que salga al frente a exponer el símbolo y la creación respondiendo las preguntas:

1. ¿Por qué se eligió este símbolo?
2. ¿Cuáles dificultades se identificaron?

Propongo paz

¿Qué puedo hacer para mejorar la convivencia en la Escuela Taller?

Actividad 17

LA FUENTE DE LA IMAGINACIÓN

Objetivo

Realizar propuestas que permitan sensibilizar a los diferentes miembros que conforman la Escuela Taller, sobre aspectos que inciden en la convivencia y cultura ciudadana.

Dimensión

Activación de redes de apoyo social.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 – 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
15	Marcadores
10	Pliegos de papel periódico
2	Cintas de enmascarar

Desarrollo

Inicio

 5 Minutos

En actividad previa, el grupo debió identificar los espacios sociales de la Escuela Taller o de donde han tenido lugar hechos y situaciones que, a juicio de los aprendices, afectan la convivencia y la cultura ciudadana. Ahora con la presente actividad se pretende que los aprendices analicen por qué se presentan estas situaciones y que hagan propuestas para enviar un mensaje amable de sensibilización a las personas que hacen uso de dichos espacios.

Momento central

 40 Minutos

El instructor debe tener a la mano los resultados de la actividad anterior, los escribe de nuevo en el tablero en forma de lista y a cada uno le asigna un número. Luego procede con los aprendices a agrupar las problemáticas en orden de importancia utilizando los siguientes criterios: por gravedad, por intensidad, por incomodidad u otro factor que consideren válido.

El ejercicio debe arrojar cuatro espacios donde se den varios tipos de situaciones negativas para la convivencia en la Escuela Taller.

A modo de ejemplo, los problemas pueden ser: arrojar basuras, baños sucios, comedor sucio, desorden en corredores, consumo de cigarrillo en lugares prohibidos, ruido que altera las clases, irrespeto en las filas, mal uso de herramientas y desperdicio de material, entre otras. Una vez elegidos los cuatro lugares, se divide al grupo en cuatro subgrupos y se asigna una situación para la siguiente actividad.

Cada grupo es una empresa de investigadores de misterios y han sido contratados por la Escuela Taller para hacer una exhaustiva investigación y revelar por qué se presentan estos comportamientos.

A la Escuela Taller le interesa saber que los investigadores se aproximen a los hechos con su gran inteligencia y astucia y que respondan las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las causas que han motivado esa situación?
2. ¿Qué tipo de problemas ha generado o están relacionados con esa situación?
3. ¿En qué horarios o momentos tiene mayor frecuencia la situación analizada?

Frente a la situación que altera la convivencia:

1. ¿Qué siento cuando veo esto? Emoción.
2. ¿Por qué suceden este tipo de situaciones? Razón.
3. ¿Qué puedo hacer yo para que esto deje de suceder? Acción.

A fin de responder a las preguntas, si lo considera posible, el instructor le permite al grupo de investigadores hacer una visita de campo para la recolección de información. Cada grupo expone los resultados a los demás. El instructor motiva a que los demás investigadores complementen o mejoren los contenidos expuestos por sus compañeros y a que se preparen para la última actividad.

Los grupos van a cambiar de personalidad. Ahora se van a imaginar como actores de drama, bailarines, mimos, payasos, imitadores, directores de cine o cualquier otro personaje que consideren válido.

Final

 50 Minutos

El objetivo de esta parte es tomar mano de los contenidos y las actividades anteriores y desplegar toda la creatividad posible en los aprendices, a fin de formular una propuesta que impacte y sensibilice a la comunidad educativa sobre la situación ya identificada por los investigadores. Cada grupo es un pool de creativos en diversas artes y disciplinas contratados por la Escuela Taller para diseñar acciones experienciales, con el objetivo de crear conciencia sobre la situación analizada. Su misión es diseñar una escena de intervención corta en la que cada integrante del grupo juegue un rol.

El instructor apoya el diseño de la actividad y programa su desarrollo y debe acompañar todo el proceso.

Aspectos claves para esta actividad:

Su objetivo es transmitir un mensaje pedagógico sin daño. La idea es sensibilizar en torno a una actitud o un comportamiento que tiene lugar en la Escuela Taller y afecta la convivencia, no debe estar dirigido a una persona o a un grupo en particular.

Las actividades deben contar con la aprobación del instructor y su duración no debe exceder una hora. Se pueden utilizar situaciones o escenas cómicas, de drama, conceptuales, simbólicas, expresivas, pero en el marco del respeto y la dignidad de las personas. Se recomienda diseñar la actividad considerando el programa y los materiales disponibles. Que un aprendiz haga breves entrevistas a las personas de la Escuela Taller respecto a la actividad, qué piensan de la situación sobre la que se busca sensibilizar.

El instructor evaluará las propuestas con el grupo. Cada grupo presenta su propuesta y pueden ser complementadas y mejoradas entre todos y se definen los días en que se van a poner en práctica.

Propongo paz

Un poeta dijo un día: “He sido bueno de una manera no conocida”. ¿Crees que esto aplica para ti?

Actividad 18 Actividad de Cierre

LA ESCUELA SE TOMA LA PALABRA

Objetivo

Crear un espacio para compartir la palabra, que tenga como fin valorar y mejorar las iniciativas desarrolladas en el marco de la Cultura de Paz de la Escuela Taller.

Dimensión

Todas las abordadas durante este eje.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

Indefinido

Materiales y equipos requeridos

Los que considere necesarios

Desarrollo

La metodología para este evento de cierre consiste en el panel, donde con la exposición de profesionales especializados en áreas específicas presenten miradas y posiciones diversas frente a un tema y de esta manera abrir espacios de debate con los asistentes. En la preparación de este evento de cierre, se debe realizar proceso de convocatoria abierta con especial invitación a aprendices, instructores, directivos y organizaciones aliadas.

El tema del panel puede llevar por título: “Convivencia y cultura ciudadana: avances y retos dentro de la Escuela Taller” u otro que tenga como enfoque tratar el tema de la cultura ciudadana y su aporte a una Cultura de Paz.

La estructura del panel puede ser la siguiente: dirigido por un moderador (se recomienda que sea el director de la Escuela Taller), cuyo rol es presentar a los ponentes, coordinar la palabra, proponer subtemas, hacer un resumen de cada presentación, dirigir las preguntas del público y enunciar las conclusiones.

Se proponen como invitados:

1. Un representante de los aprendices.
2. Un representante de los instructores.
3. Un invitado especial que tenga conocimientos teóricos y prácticos del tema de cultura ciudadana.

Las ponencias de los representantes de los aprendices e instructores pueden abordar la responsabilidad de cada uno (aprendiz e instructor) y los aportes y contextos que dan forma a la cultura ciudadana en la Escuela Taller.

Las exposiciones de las ponencias no deben durar más de 15 minutos cada una.

Aprendices:

1. Un moderador.
2. Experto en el tema de convivencia y cultura ciudadana.
3. Un instructor.
4. Un representante estudiantil.
5. Público en general.

Inicio

 5 Minutos

El moderador hará una corta apertura a la actividad, dando la bienvenida y agradeciendo a todos los asistentes por responder positivamente la invitación. Presentará a los exponentes y dará inicio a la actividad.

Momento central

 75 Minutos

El experto tendrá 15 minutos para exponer, desde su experiencia, los postulados más importantes de la convivencia y la cultura ciudadana que inviten al análisis del concepto y a su empleo en la vida cotidiana.

El instructor tendrá 15 minutos para exponer lo que ha identificado en la Escuela Taller como riesgos y como aspectos positivos en cuanto a la convivencia y la cultura ciudadana.

El representante estudiantil tendrá 15 minutos para explicar lo que, por medio de la observación, ha identificado como punto positivo o negativo para la convivencia y la cultura ciudadana dentro de la Escuela Taller.

Con lo anterior, se tendrán 30 minutos para una discusión entre los panelistas y los asistentes, en la que se podrán hacer preguntas y dar respuestas y soluciones a los problemas expuestos.

Final

 20 Minutos

Como cierre del panel, se sugiere una actividad cultural, abierta para que cada Escuela Taller elija una presentación: se entregan pasa-bocas o se hace una intervención musical o de danza a cargo de los aprendices (y demás opciones disponibles).

Propongo paz

Reflexiona sobre tu aporte más significativo a la convivencia en la Escuela Taller.

COMPENDIO DE ACTIVIDADES

EJE DERECHOS HUMANOS

EJE DERECHOS HUMANOS

Los Derechos Humanos se consideran herramientas inherentes a todas las personas por naturaleza, que les permiten proteger su vida, su dignidad, su integridad, sus libertades y su seguridad, entre otras dimensiones que además de ser inalienables, son exigibles y respetables; se inscriben bajo la declaración Universal de los Derechos Humanos a partir del año 1945 (París).

Ahora bien, centrándonos en el caso particular de Colombia como Estado Social de Derecho, hay derechos de todas las personas que tanto el Gobierno Nacional como los gobiernos locales deben promover y que forman parte de la primera generación de derechos. Algunos son: “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, todos recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. Es importante aclarar que los Derechos Humanos se consolidan mucho más en un sistema democrático bajo la condición de ciudadanos que tienen todas las personas, pues de este modo se cuenta con mecanismos como el de la participación, que le permiten aumentar los niveles de autoprotección.

Además de los derechos fundamentales, hay otros lineamientos que son el punto de partida para el desarrollo de toda persona como parte de un colectivo. Los derechos de segunda generación comprenden los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho a la salud, a la vivienda digna, al trabajo y a la educación; en los de tercera generación se agrupan los derechos a la solidaridad, a la paz, a la identidad y al medio ambiente. En relación con lo anterior, la Constitución Política de Colombia dicta que es deber del Estado: “Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo”⁶.

⁽⁶⁾
Ver: Constitución Política de 1991.
Título 2.: De los derechos, las garantías y los deberes. Artículo 13; y Título 1: De los principios fundamentales. Artículo 2.

Es importante aclarar que los derechos propios tienen un límite, que se ubica donde inicia la seguridad ajena; es decir, el respeto por el otro es la clave para lograr el cumplimiento mundial de todos los postulados anteriores. De este modo, sin Derechos Humanos no podríamos tener la seguridad de ser tratados de manera igualitaria, de ser respetados como individuos y menos aún de incidir en las decisiones de orden público.

A partir de las especificaciones anteriores, el objetivo de este eje es brindar herramientas a los aprendices para que identifiquen y pongan en práctica los Derechos Humanos; además, se pretende aportar capacidades para que puedan identificar diferentes situaciones y espacios en los que esos derechos son vulnerados. Con esto, el aprendiz tendrá la posibilidad de pensar de forma crítica y de encontrar posibles soluciones a tales sucesos.

ÁMBITO INTRAPERSONAL

Para poner en práctica asuntos relacionados con los Derechos Humanos, se hace necesario que el individuo inicie un proceso de autovaloración que le permita reconocer la importancia de su persona y la necesidad de exigir respeto en la medida en que respeta a los demás.

¡YO SOY, YO PUEDO, YO VALGO!

Objetivo

Reconocer y valorar las capacidades y recursos personales que nos permiten adoptar una actitud propositiva y adecuada frente a mis Derechos Humanos.

Dimensión

Autovaloración

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Fichas bibliográficas de cualquier color
30	Ganchos pequeños o nodrizas
30	Plumones de colores fuertes
1	Rollo grande cabuya (calibre estándar)
60	Pimpones
1	Tijeras
1	Bolsa plástica para depositar los pimpones
3	Pliegos de papel kraft (unidos formando un mural)
1	Rollo pequeño de cinta
10	Marcadores gruesos de cualquier color

Desarrollo

Días previos a la actividad:

1. Avisar a los aprendices que deben asistir con ropa cómoda.
2. Procesar con antelación los diferentes materiales que se indican en esta ficha.
3. Determinar un sitio para el desarrollo de la actividad: espacio abierto o cerrado.
4. Se debe tener preparado un mural de expresión en papel kraft, el cual tiene como título: "¡YO VALGO!" (el instructor debe escribir este título dentro del mural con letra grande, centrada y visible).

Inicio

 20 Minutos

Después de un saludo de bienvenida, el instructor le entrega a cada uno de los aprendices una ficha bibliográfica con un plumón de color fuerte. Les indica que cada uno debe hacer su propia escarapela, en la cual debe haber un acróstico con su nombre y sus fortalezas. Por ejemplo, si el participante se llama David, entonces puede hacer su escarapela así:

Doy lo mejor de mi
Acepto mis errores y los corrijo
Valiente para defender mis derechos
Incluyo a los demás
Dialogo con mi familia

Momento central

 50 Minutos

Nota. El instructor decide si desarrolla la actividad en un espacio abierto o en un recinto cerrado.

El instructor les expresa a los aprendices la importancia y necesidad de la valoración de sí mismos, lo que les permitirá conocerse, aceptarse y autoevaluarse para alcanzar un desarrollo personal. Los Derechos Humanos son una forma natural para que la persona se valore como miembro de una sociedad y aprenda a reconocer lo que merece como ser humano.

El instructor ha diseñado una malla ancha con cabuyas para disponerla acostada sobre la superficie del suelo. La debe colocar horizontalmente y a cierta distancia del piso, de tal manera que los aprendices puedan pasar por debajo de ella (arrastrándose al nivel del piso). Las esquinas deben quedar contra el suelo.

Si la actividad se hace en espacio abierto, se deben pisar muy bien las esquinas con cuatro tacos de madera (o cualquier material que haya en el entorno). Si es en un recinto cerrado, se elegirán cuatro aprendices para que sostengan templadas cada una de las esquinas. Se las pueden amarrar a los tobillos para cumplir la función de columnas de sostenimiento.

Esta red, entonces, queda por encima del piso como en forma de parrilla y será un obstáculo por el que todos los aprendices deberán pasar debajo, arrastrándose de un extremo a otro. El instructor muestra a todos los aprendices el obstáculo a vencer y les da instrucciones de pasar arrastrados debajo de esta malla, cada uno decide si lo hace boca arriba o boca abajo; la meta es que todos lleguen al otro extremo, cada uno a su propio ritmo y teniendo en cuenta estas pautas:

1. A cada aprendiz se le amarran ambos pies con cabuya por los tobillos.
2. A cada aprendiz se le entregan dos pimpones y debe llevar uno en cada mano.
3. Al llegar al otro extremo del obstáculo, debe depositar los pimpones en una bolsa plástica que hay allí.
4. Al pasar a depositar los pimpones en la bolsa, todavía tiene los pies amarrados.
5. Cuando logre el último paso, se debe desamarrar él mismo los pies.
6. Los aprendices que vayan llegando al otro lado deben animar a los demás lanzándoles voces de entusiasmo y apoyo o colaborando, dado el caso.
7. Si algún aprendiz necesita atención especial, se le debe prestar ayuda; por ejemplo: colaborando, siendo solidarios, dando apoyo específico, etc.

Cuando ya todos los aprendices estén al otro lado, forman un círculo sentados para reflexionar sobre la actividad. El instructor menciona que todos los seres humanos tenemos igualdad de derechos, pero es muy importante reconocer que también somos diferentes porque no tenemos las mismas necesidades, capacidades, rasgos físicos y mentales, funciones, responsabilidades, etc. Debemos, por lo tanto, respetar todo aquello que sea diferente a nosotros. Entonces, pregunta a los aprendices para que todos participen: ¿qué relación encuentran entre esto que se acaba de mencionar y el reto de atravesar la malla?

Después, el instructor expresa: Se debe valorar la importancia que tiene el esfuerzo en nuestras vidas, los obstáculos son una oportunidad para fortalecernos, conocernos y valorarnos cada vez más. Cada persona debe aprender a utilizar sus propios medios para que así pueda desarrollar sus capacidades y avanzar en su camino, donde va a encontrar diferentes situaciones que debe resolver.

Final

 20 Minutos

En este punto, el instructor continúa señalando que todos tenemos igual derecho a una vida digna y subraya el deber que tenemos de reconocer los derechos de las minorías (personas en situación de discapacidad, afrodescendientes, indígenas, etc.)

Se continúa con la reflexión, haciendo énfasis en la importancia de que cada uno:

- Reconozca que tiene un gran valor como persona.
- Reconozca que como persona tiene derecho a la igualdad.
- Reconozca su derecho a ser respetado por sus diferencias.
- Reconozca su derecho a expresarse libremente.
- Reconozca que tiene derecho a que le reconozcan sus derechos.

Una vez elaborada la reflexión en torno al reto vivido en la actividad, el instructor invita a que cada uno de los aprendices plasme en el mural expresiones relacionadas con el título: ¡¡YO VALGO!! De esta manera, se crea un gran mural de expresiones como memoria del tema abordado.

Propongo paz

¿Reconozco que tengo derecho a expresarme y a ser escuchado?

Actividad 20

YO SOY TU

Objetivo

Generar espacios de autoconocimiento a través del conocimiento del otro, partiendo del principio de equidad donde “Tu eres yo y Yo soy tu”.

Dimensión

Equidad de género

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Pliegos de papel periódico
90	Plumones de colores variados
30	Borradores
30	Lápices
30	Tijeras

Desarrollo

Inicio

 35 Minutos

El instructor acoge a los participantes con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro y de aprendizaje para la paz. Los invita a formar un círculo y les menciona que esta actividad consta de tres momentos, así:

- Primer momento: Lo que me gusta de ti
- Segundo momento: Yo soy tú
- Tercer momento: Reflexión

Cada aprendiz debe pensar en algo que le gusta de la persona que tiene al lado o en una fortaleza que haya visto en ella. Entonces lo dice de esta manera: “Lo que me gusta de ti es...”. La persona que recibe el mensaje debe contestar también a

su interlocutor: “Lo que me gusta de ti es...”. (Esta expresión se puede modificar por “Lo que admiro de ti es...”).

Al terminar la ronda, el instructor solicita a dos hombres y a dos mujeres que compartan al resto de sus compañeros sobre cómo se sintieron haciendo esta actividad.

Momento central

 40 Minutos

El instructor les pide a los participantes que adopten una postura cómoda en algún lugar del salón para trabajar de manera individual. Le entrega a cada uno un pliego de papel periódico, plumones de diferentes colores, un lápiz y un borrador.

Cada uno debe trazar un dibujo del género opuesto y deben recortarlo por su borde para que quede solo el croquis. Luego, el instructor dirá en voz alta unas preguntas y cada aprendiz va anotando su respuesta dentro del croquis, desde la mirada del género que tiene allí.

Las preguntas son:

1. ¿Cómo verías a través de los ojos de una mujer/un hombre?
2. ¿Cómo crees que se siente normalmente una mujer/un hombre?
3. ¿Cuáles son los pensamientos de una mujer/un hombre?
4. ¿Cuánto crees que pueden andar los pies una mujer/un hombre?
5. ¿Qué crees que le gusta oler a una mujer/un hombre?
6. ¿Cómo son las palabras que salen de la boca de una mujer/un hombre?
7. ¿Cómo ves el corazón de una mujer/un hombre?
8. ¿Qué pueden hacer las manos de una mujer/un hombre?
9. ¿Cuál crees que es el principal peso o carga que lleva una mujer/un hombre?
10. ¿Qué puede alegrar a una mujer/un hombre?
11. ¿Qué puede entristecer a una mujer/un hombre?

Final

 15 Minutos

El instructor solicita a los participantes que expongan sus respuestas para que sus compañeros las escuchen.

En este punto, el instructor hace una retroalimentación teniendo en cuenta generar un ambiente de reflexión grupal en torno a la importancia de saber entender al otro, para lo cual es importante conocerlo y respetar sus decisiones, posiciones y reacciones. Podemos entender al otro tratándolo de una forma equitativa para entender su realidad

Propongo paz

¿Por qué no arriesgarnos a hacer el ejercicio de entender a esa otra persona que desde su género es diferente y así tratar de mirar la realidad desde sus ojos?

Actividad 21

VOCES SILENCIOSAS

Objetivo

Invitar a los aprendices a reflexionar en torno a diferentes situaciones que vulneran los derechos en la vida cotidiana.

Dimensión

Pensamiento crítico

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
Varias	Tijeras
20	Pliegos de cartón paja
1	Paquete de pitillos
Varios	Colbón
Varios	Cabuya
Varios	Papel kraft
1	Cinta de enmascarar
30	Tapajos o vendas



Material para fotocopia

Caso 1

“Buenas tardes a todos los oyentes. yo me llamo Carla y he venido acá a contar mi historia con el fin de que podamos tomar conciencia y no seguir con nuestras voces silenciadas a la realidad. Crecí allá en el campo donde puedes jugar en prados verdes, donde el sol cada día se esconde mientras te puedes comer una naranja, o quizá una guayaba o tal vez un mango; vivíamos allá en la finca junto con mis padres y mi hermano. Vivíamos de lo que nos daba la tierra, hasta que un día llegaron unos sujetos armados a mi casa, sacaron a mi papá y lo mataron frente a nosotros. Creo que ha sido el capítulo más doloroso de mi vida y pensaba qué hay de nuestro derecho a la vida, qué hay con todos nuestros derechos...

Una vez pasó esto tocó desplazarnos, la finca quedó allá abandonada durante un tiempo; digo por un tiempo porque gracias a Dios pudimos retorna. Sabemos que hay muchas heridas, mucho dolor, pero hay algo claro ahora, en nuestro país se vislumbra la esperanza, se vive una nueva etapa en la que es necesario perdonar para restaurar...

Nosotros perdonamos a quienes en su momento vulneraron nuestros derechos”. (Este caso debe ser narrado de preferencia por la mujer líder que escogió uno de los equipos; si no hay una mujer, el caso puede ser narrado por un hombre y el nombre de Carla se cambiará por otro).



Caso 2

“Buenas tardes a todos. Mi nombre es José y mi historia es de por allá del año 97. Yo tenía tres hijos, digo “tenía” porque uno de ellos se nos murió. Es precisamente esta historia la que vengo a contar. Hemos sido de pueblo, personas humildes pero con verraquera para trabajar; en ese entonces allí en el pueblo no había hospital, un día mi hijo enfermó muy fuerte y no sabíamos qué hacer pues allí no contábamos con lo mínimo que debemos de contar al ser miembros de una sociedad. Dónde estaba ese derecho a la salud, mi hijo moría por falta de atención médica.

Fue tanto el dolor y el temor de que pasara lo mismo con nuestros otros dos hijos que decidimos venimos a la ciudad. Aquí busqué trabajo por mucho tiempo, pero qué difícil es conseguirlo y dice en la Constitución que tenemos derecho a un trabajo digno, a un techo, a muchas cosas más. Creo que es importante que los conozcan; cuando nosotros reconocemos nuestros derechos, es más difícil que nos los vulneren porque sabemos qué merecemos, yo tenía total desconocimiento de ello.

Logré conseguir un trabajo y poco a poco hemos venido superando todo el dolor. Sabemos que no es fácil, que es un proceso lento, pero queremos creer que hay una oportunidad de vivir en un lugar donde nuestros derechos sean válidos y donde la paz sea una realidad, depende de cada uno de nosotros”.

Desarrollo

El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro de aprendizaje para la paz. Los invita a formar un círculo y expresa con agrado que se va a iniciar una actividad importante de aprendizaje llamada "Voces silenciosas" que consta de tres momentos:

- Inicio: Construyendo una grabadora
- Momento Central: Noticiero de derechos
- Final: Voces silenciosas

El instructor continúa mencionando que es muy importante la asistencia y la participación de todos.

Inicio

 30 Minutos

El instructor les pedirá a los aprendices que se organicen en dos grupos y a cada grupo le entregará tijeras, 10 pliegos de cartón paja, un paquete de pitillos, cabuya, colbón, papel kraft y dos botellas plásticas. Con estos materiales, cada grupo debe construir la mitad de una grabadora para luego unir las dos mitades y formar una gran grabadora gigante. Cada grupo deberá escoger dos líderes, preferiblemente un hombre y una mujer, quienes deben estar articulados para que la grabadora no quede desproporcionada. Una vez ambos equipos terminen cada uno su mitad de la grabadora, procederán a unirla con la del otro grupo.

Nota. Cada mitad debe ir en un tamaño grande; solo se hará la parte delantera de modo que por detrás de la grabadora puedan hacerse dos personas en cada salida del sonido para hablar.

Momento central

 30 Minutos

Terminada la elaboración de la grabadora, el instructor le pedirá a cada participante que se ponga cómodo y a cada uno le entregará un trozo de cinta de enmascarar y un tapaojos. Los aprendices se tapanán la boca con la cinta de enmascarar y se cubrirán los ojos. Los dos líderes escogidos en cada equipo no se tapanán la boca ni los ojos, pues ellos serán los encargados de dar el noticiero.

"Bienvenidos estimados oyentes a su programa Voces Silenciosas, hoy venimos con dos invitados, dos personas resilientes que a pesar de los obstáculos que se les han presentado siguen luchando, avanzando, perseverando; en cierto momento de su vida sus derechos fueron vulnerados, pero acá están creyendo en esta nueva etapa del país, donde es posible soñar con la paz y donde nuestra esperanza está más viva que nunca. Les damos la bienvenida a Carla y a José".

Estos nombres deberán ser ficticios. Se utilizarán casos en los que se hayan vulnerado los derechos y cada líder de equipo debe adoptar un caso y hablarlo en la radio ante los demás compañeros, quienes estarán con la boca y los ojos tapados solo escuchando y sintiendo, entrando en un momento de reflexión. (Ver material para fotocopia).

Final

 20 Minutos

Una vez los dos líderes de cada grupo hayan expuesto los casos, el instructor procede a dar por terminado el noticiero. "Muchas gracias a las personas que nos han acompañado hoy, gracias a Carla y a José por la valentía de visibilizar su historia, no como amarillismo sino como dos historias de vida que nos llenan de valor, de fuerza, al ver que a pesar de los obstáculos, salimos de ellos y seguimos caminando hacia adelante, porque hoy en día sabemos que hay dificultades, pero hay también la esperanza de un país en paz.

Queremos escuchar las opiniones de nuestros oyentes, que esto no quede en unas voces silenciosas sino en voces que hagan eco en los demás. Muchas gracias”.

Algunas preguntas para motivar la participación son:

1. ¿Qué derechos fueron vulnerados?
2. ¿Qué creen que se debe hacer para que los eventos de violencia narrados hoy no se repitan?
3. ¿Quién tiene que hacerlo?
4. ¿Qué creen que podemos hacer en forma colectiva para que la comunidad aporte a la protección de los derechos?

Propongo paz

¿En qué momentos he tenido que callar? ¿Cómo puedo empezar a hacer sentir mi voz?

Actividad 22

TEJIENDO RECONOCIMIENTO

Objetivo

Sensibilizar a los aprendices sobre la importancia de reconocer tanto los Derechos Humanos propios como los de las demás personas y ejercer de esta manera el deber de conocerlos y defenderlos en todo ámbito.

Dimensión

Reconocimiento del otro

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
2	Sobres de manila tamaño carta
6	Hojas de block tamaño carta
2	Pliegos de papel periódico
4	Marcadores gruesos de cualquier color
1	Balón
30	Lápices
1	Rollo de lana gruesa, color fuerte
2	Piedras

Desarrollo

El instructor debe tener listas seis hojas de block. En cada hoja va escrito un derecho y el deber que le corresponde.

1. Derecho a la vida. // Deber que implica: no matar a ningún ser vivo, quererse y valorarse como ser único, evitar consumir drogas.
2. Derecho a un ambiente sano. Cada mujer, hombre, joven y niño tiene derecho a un medio ambiente seguro y saludable, así como a otros derechos relacionados con un medio ambiente saludable. // Deber que implica: cuidar el entorno, defender la naturaleza, defender a los animales, cuidar el agua y los recursos.

3. Derecho a la diferencia. // Deber que implica: respetarnos, aceptar que hay opiniones diferentes a las nuestras, reconocer el valor de la diferencia.

4. Derecho a la libertad de expresión. La libertad de opinión y expresión es clave para el desarrollo, la dignidad y la realización de cada persona. La gente puede obtener conocimiento acerca de su entorno y del mundo externo al intercambiar ideas e información libremente con los demás. // Deber que implica: escuchar y respetar las opiniones ajenas, no ofender, comprendernos, argumentar y discutir sin juzgar.

5. Derecho al buen trato. // Deber que implica: dar buen trato a otros, ser tolerantes, respetarnos, ser solidarios.

6. Derecho a la paz. // Deber que implica: respetar a los demás, ser constructor de paz, respetar a todos los seres vivos

Inicio

 15 Minutos

El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro y aprendizaje. Luego pide que se ubiquen en círculo todos de pie y a cada uno se le entrega un lápiz. El instructor tiene a la mano un rollo grande de lana gruesa color rojo o verde. Él expresa que se va a hacer un ejercicio de “presentación”, no importa que ya se conozcan todos. Debe iniciar así:

1. Toma un extremo de la lana y la enrolla en su lápiz.
2. Elige a uno de los integrantes ubicados al otro extremo del círculo y le lanza el rollo de lana para que este a su vez la enrolle en su propio lápiz.
3. La lana se continúa lanzando a todos los aprendices de uno y otro lado del círculo. Cada aprendiz que recibe el rollo enrolla la lana en su lápiz y vuelve a lanzar el rollo, hasta formar una gran telaraña.

Al momento de su turno, cada aprendiz (incluyendo el instructor), debe:

1. Mientras enrolla la lana, dice en voz alta una fortaleza que reconozca en sí mismo; por ejemplo: “yo soy comprensivo”.
3. Cuando vaya a lanzar la lana, dice en voz alta una fortaleza que reconozca del compañero que va a recibir el rollo, por ejemplo: “Juan es solidario”.

El instructor debe estar atento para que ningún aprendiz se quede sin recibir su fortaleza, es decir que este primer ejercicio se termina cuando todos hayan recibido la lana, formando así un gran tejido con las fortalezas de todos los compañeros. El instructor pregunta a todos: ¿qué observan ustedes aquí? y escucha las diferentes respuestas que surjan.

El instructor expresa que este es un tejido que entre todos se construyó, el cual contiene las fortalezas que cada uno reconoce de sí mismo, así como las que reconoce en los otros. Hace énfasis en la importancia de que este tejido “permanezca” siempre en el grupo, que permanezca en las mentes y en el ser de cada uno (se le da la opción al grupo si desean conservar el tejido físico).

Momento central

 55 Minutos

Una vez elaborado el tejido de fortalezas, se les solicita a los aprendices formar dos grandes equipos: equipo A y equipo B. De acuerdo con el espacio donde estén (abierto o cerrado), el instructor ubica dos piedras de tal manera que queden simulando un arco de fútbol y también dispone de un balón con el cual se van a hacer los goles.

Debe tener listo dos sobres. El primer sobre con la siguiente información

Derecho a la vida. - Deber que implica: _____

Derecho a un ambiente sano. - Deber que implica: _____

Derecho a la diferencia. - Deber que implica: _____

El segundo sobre con la siguiente información:

Derecho a la libertad de expresión. - Deber que implica: _____

Derecho al buen trato. - Deber que implica: _____

Derecho a la paz. - Deber que implica: _____

Los miembros de los equipos se ubican a ambos lados de la zona del arco y cada equipo elige a tres goleadores. A cada equipo se le entrega un sobre y se les da un tiempo prudencial para que lean los contenidos; cada equipo debe analizar lo que haya en el sobre, teniendo en cuenta reflexionar sobre los Derechos Humanos que les han correspondido y sobre los deberes que implica cada uno de estos.

Se ubica el balón frente al arco a una distancia lejana y pasa al centro un goleador del equipo A, allí debe mencionar en voz alta uno de los Derechos Humanos que había en el sobre correspondiente y su equipo expresa en voz alta cuál es el deber que implica el derecho mencionado. Si se cumplen estas dos condiciones, el compañero goleador puede patear la pelota para ingresarla al arco y hacer el gol de su equipo (que equivale a 1 punto). Luego es el turno del equipo B. Se alternan los equipos hasta que los seis goleadores hayan pateado el balón.

Continúan los equipos formados y se le entrega a cada uno un pliego de papel periódico con marcadores. Cada equipo debe escoger un derecho del sobre y mencionar un caso de la vida real que conozcan relacionado con el derecho seleccionado, cuándo ha sido reconocido y cuándo ha sido vulnerado. Al pliego de papel le trazan una línea por la mitad ya sea horizontal o vertical. En uno de los lados va el caso y en el otro lado va una propuesta acerca de cómo se puede hacer valer este derecho para evitar su vulneración (para la propuesta deben llegar a un consenso como equipo)

Final

 20 Minutos

Se abre el espacio para que cada equipo socialice sus productos con el resto de compañeros. Después, el instructor genera un ambiente de reflexión e invita a que cada uno piense sobre los siguientes cuestionamientos:

1. ¿Soy consciente de los derechos que tengo como ser humano?
2. ¿Hago valer mis derechos, soy defensor de estos?
3. ¿He permitido alguna vez que infrinjan mis derechos?

Quienes deseen expresarse sobre estas preguntas tienen la libertad para hacerlo.

El instructor aclara la relevancia de establecer un equilibrio entre los Derechos Humanos y los Deberes, a fin de que la balanza no quede inclinada hacia uno de los lados. Luego invita a que cada uno reflexione en silencio sobre la importancia de reconocer los derechos de los otros, así:

1. ¿Soy consciente de que así como tengo derechos también tengo deberes?
2. ¿Reconozco que las demás personas también tienen derechos?
3. ¿Alguna vez he infringido los derechos de otras personas?
4. ¿Cómo puedo convertirme en defensor de mis derechos y de los derechos de los demás?

Todas las personas tenemos el deber de tratar bien a los demás. Esto significa:

- No debo hacer daño físico ni emocional a nadie.
- No debo amenazar ni atemorizar a nadie.
- No debo robar ni estropear las cosas de los demás.
- No debo insultar, burlarme, ni reírme de nadie.
- No debo excluir a nadie del grupo, ni impedir a nadie que se integre con los compañeros.
- Todos los miembros de una sociedad tenemos responsabilidades que cumplir, al igual que derechos para exigir.
- Colaborar con el aseo de la comunidad no arrojando desperdicios.

- Contribuir con el mantenimiento de la Escuela Taller y de todos los espacios donde se desarrollan las actividades.
Conocer y respetar las normas de la comunidad en la que habito

Se escuchan las participaciones de quienes quieran expresarse en torno a la balanza entre derechos y deberes, lo que implica un dar y recibir permanente, en lo que me reconozco yo y también reconozco al otro como persona, porque ¡mis derechos son tus derechos!

Propongo paz

¿Estoy dispuesto a ser un defensor de los Derechos Humanos propios y ajenos?

ÁMBITO INTERPERSONAL

El bienestar colectivo se convierte en una de las dimensiones más relevantes en este ámbito del eje de Derechos Humanos, toda vez que es a partir del reconocimiento de esta premisa, que se respeta, escucha y valida al otro, además que permite la aceptación de la diferencia.

SIENTE TUS DERECHOS HUMANOS

Objetivo

Promover la identificación de Derechos Humanos que hayan sido garantizados y vulnerados, enfatizando la importancia de movilizar su restablecimiento.

Dimensión

Aceptación de la diferencia

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

20-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
20	Hojas reciclables
5	Rollos de cinta pegante
20	Pliegos de papel kraft
Varios	Marcadores
10	Mireyas = escarcha
8	Pliegos de foami
15	Tijeras
10	Pegantes

Desarrollo

Inicio

 20 Minutos

Se da la bienvenida a los aprendices, agradeciéndoles por su grata asistencia. Luego el instructor da inicio a la actividad, que consiste que los aprendices formen un círculo para jugar “tingo tango analítico”. Cada aprendiz pasa una pelota de papel con capas como el repollo, al compañero que tiene al lado mientras el instructor va diciendo en voz alta “tingo... tingo” repetidas veces; cuando diga “tango”, el aprendiz que haya quedado con el repollo en las manos debe quitarle una hoja al repollo y leer lo allí encuentre (Ver apéndice con lista de situaciones).

Momento central

 50 Minutos

El instructor pide a los aprendices que se ubiquen en dos equipos, cada equipo debe elaborar una constitución política. Las constituciones políticas que hagan los equipos deben ser creativas, artísticas e innovadoras, con el fin de implementarlas. Es válido si algún equipo quiere cambiar el nombre de “Constitución Política” y ponerle uno creativo.

Final

 20 Minutos

Una vez los equipos terminen su “Constitución Política”, el instructor da la indicación para iniciar la socialización de cada una de las constituciones. Es importante que el instructor haga cuestionamientos e invite a los equipos a reflexionar en torno a las socializaciones

Propongo paz

¿Has vulnerado derechos de otros o has sentido que tus derechos han sido vulnerados? Reflexiona sobre esto y piensa en una manera de resarcir el daño.



Caso

Cheka es una chica en condición de discapacidad y solo puede movilizarse en su silla de ruedas. Ella quiere estudiar y solicita un cupo con los directivos de una institución. La respuesta inmediata es que no hay posibilidad de recibirla porque allí no se cuenta con la infraestructura adecuada para facilitarle la movilidad. Adicional a esto, tampoco se puede hacer el cambio de salón para el primer piso y los instructores no están capacitados para trabajar con personas que tengan “problemas”.

Entonces Cheka hace la aclaración de que su diagnóstico no afecta su área cognitiva y que puede hacer cualquier actividad mental como cualquier otra persona y que en lo único que se ve afectada es en la movilidad.

El director de la institución responde que se vaya para un centro de educación especial y que allá con seguridad ingresa porque allí “estudian personas con toda clase de problemas”

Preguntas

1. Cuando el director rechaza a Cheka, ella:
 - a) Se va para su casa y prefiere quedarse sin entrar a la institución.
 - b) Se va para un centro de personas “con problemas”.
 - c) Confronta al director argumentando cuáles derechos le está vulnerando a ella.
2. ¿Crees que en algún momento le has vulnerado los derechos a una persona?
3. Escribe una frase corta y dedícasela a un compañero.
4. ¿Cómo crees que se sintió Cheka al recibir la respuesta del director?
5. ¿Crees que en alguna ocasión te han vulnerado los derechos? ¿Cuáles?
6. Cede el paso.
7. Baila una canción.
8. ¿Crees que a nosotros como ciudadanos nos es fácil hacer cumplir los derechos?
9. En esta hoja va un supercoco.
10. ¿Qué hubieras hecho en el lugar de Cheka cuando el director le dijo que pidiera cupo en un centro de personas especiales donde reciben a la gente con “problemas”?
11. En esta hoja van unas galletas.
12. ¿Les das más importancia a los derechos o a los deberes? ¿Por qué?
13. Cante “La cucaracha” solo con la letra “o”.
14. ¿Qué crees que hubiera pasado con Cheka si se queda en la casa y no estudia?
15. Imita a una mujer coqueta o al cantante que prefieras.

ROSTROS

Objetivo

Invitar al grupo de aprendices a expresarse creativamente, sobre diferentes situaciones cotidianas que involucren también a personas del género opuesto.

Dimensión

Equidad de género

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Tijeras de punta roma
90	Pliegos de cartulina
120	Marcadores de colores variados
2	Rollos de cabuya o hilo
50	Pliegos de papel kraft
1	Rollos de cinta de enmascarar mediana

Desarrollo

Inicio

10 Minutos



El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro de aprendizaje para la paz. Los invita a formar un círculo y les hace la siguiente pregunta: ¿qué opinan de la temática de equidad de género en la construcción de paz? Cada aprendiz debe dar su respuesta.

Luego de escuchar cada respuesta, se le entrega a cada aprendiz tres pliegos de cartulina, marcadores, tijeras, hilo, cabuya o elástico. Cada participante debe hacer cinco rostros (es decir, caretas, máscaras o antifaces). De estos cinco rostros, tres deben ser del género contrario y dos deben ser del propio género. Estos rostros deben ser creados con base en unas reflexiones o preguntas que irán escuchando del instructor en voz alta.

Se aclara que en este momento inicial solo se da la instrucción y la elaboración de los rostros se hará en el momento central, acompañada de las reflexiones o preguntas.

También, se hace claridad en que estos rostros luego van a ser colgados en un mural (de papel kraft), que se pondrá a manera de exposición en la Escuela Taller.

Momento central



50 Minutos

Terminada la entrega de materiales, se procederá a la elaboración de los rostros. El instructor solicita al grupo que estén muy atentos a lo que van a ir escuchando porque con base en esto, cada uno elabora sus cinco rostros.

Nadie debe hablar en ese momento, solo escuchar, pensar, sentir y elaborar los rostros.

Preguntas para la elaboración de los tres rostros del género contrario:

1. ¿Si me hablan del derecho a la vida en mi país, cómo creo que sería el rostro del otro género en la expresión de lo que siente?
2. ¿Cómo es el rostro del género opuesto cuando piensa en la Escuela Taller?
3. ¿Cómo reacciona el otro género cuando le dicen una mala palabra?

Preguntas para la elaboración de los dos rostros del propio género:

4. ¿Cómo es mi relación con los directivos y los instructores de la Escuela Taller?
5. ¿Cómo me siento yo, cuando pienso y escucho sobre la paz

Final

 30 Minutos

Una vez hayan terminado de elaborar los rostros a la luz de las preguntas emitidas por el instructor, cada uno debe escribir en los rostros que elaboró (en uno solo o en varios) una palabra, una frase, un mensaje o una reflexión alusiva a la Cultura de Paz.

Luego, entre todo el grupo se hace un mural en papel kraft, en el que van a ir colgados todos los rostros. Cuando cada uno vaya pasando al frente a plasmar sus rostros en el mural, expresa a sus compañeros lo que ha escrito. En esta construcción colectiva, las mujeres adoptarán un rol de conciliadoras y de dirección del proceso. El mural debe ser ubicado en un lugar visible de la Escuela Taller

Propongo paz

¿Cómo puedo unir mi rostro al del otro para construir paz en nuestro país?

Actividad 25

LA PAZ ES DE TODOS LOS COLORES

Objetivo

Construir propuestas y alternativas de solución a situaciones que se presentan, aprovechando la diferencia y demás recursos presentes en la interacción con el otro.

Dimensión

Establecimiento de relaciones basadas en la escucha, el respeto y el reconocimiento de las diferencias

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Colores surtidos
30	Plumones de colores
20	Hojas iris de distintos colores

Desarrollo

Inicio

 20 Minutos

Se saluda cordialmente a los participantes y se les solicita ubicarse en círculo, una vez lo hacen, el instructor debe pasar y entregar a cada participantes una ficha bibliográfica la cual esta previamente marcada con una consigna (saber escuchar, respeto por la diferencia, tolerancia, equidad de género y otra característica, valor o

derecho que se considere importante trabajar de acuerdo a las características del grupo). Este proceso tendrá un tiempo máximo de 5 minutos.

Al finalizar la entrega, cada aprendiz debe tener una consigna. De manera inmediata se les pide que se organicen de acuerdo al nombre de la consigna y/o el color de la tarjeta y quedan así distribuidos en 5 grupos diferentes, se pide a cada grupo que durante 10 minutos se sienten a socializar sobre la consigna asignada y ¿cómo consideran que ésta, aporta a la paz?

Pasados los 10 minutos deben trabajar en una manera creativa (coreografía, rap, presentación, verso, trova, canción, escultura, etc.) para expresar al resto del grupo la importancia de la consigna asignada para la generación de paz; para hacer esto tienen 5 minutos. El resultado de su trabajo deben conservarlo hasta el final de la actividad el cual será el momento de la socialización.

Momento central

 50 Minutos

En los mismos grupos conformados en el primer momento, van a socializar la identificación de problemáticas asignadas unos meses atrás (actividad nro. 9 del eje Gestión de Conflictos), es importante que cada uno de los miembros del grupo comparta con sus compañeros las problemáticas que identificó, bien sea a nivel personal, de escuela, de comunidad y/o familiar, hablarán sobre las posibles causas de la problemática. Para este primer paso tendrán 20 minutos. Si en este momento identifican problemáticas similares, es decir, por ejemplo: 2 aprendices identificaron una problemática de la Escuela Taller, pueden trabajar en ella juntos y plantear soluciones en las que puedan incidir de alguna forma.

Cumplido el tiempo, se reúnen todos los subgrupos y durante 10 minutos van a compartir los principales temas a tratar, de esta manera se revisa si existen otras personas que puedan agruparse para la propuesta de soluciones a problemáticas identificadas.

Para terminar con este ciclo, cada persona o los nuevos subgrupos conformados escriben las alternativas de solución a las problemáticas identificadas, para ello tener en cuenta las consignas trabajadas al inicio de la actividad y recordar que esta actividad puede ser grupal, pero las alternativas deben ser tangibles y realistas. Trabajan en identificación de soluciones durante 15 minutos y en los 5 minutos restantes escriben en una hoja de papel iris la problemática en una frase y la alternativa de solución en otra frase.

Final

 20 Minutos

Para cerrar esta actividad el instructor moderará la socialización de los trabajos realizados, para ello cada grupo del primer momento tendrá 4 minutos para presentar a sus compañeros su tema, respondiendo:

¿Cómo consideran que la consigna que se les asignó, incide de manera favorable en la construcción de paz? ¿Cómo puede ser útil para hallar solución a las problemáticas identificadas por los diferentes miembros del grupo? y Explicar por qué la paz es de todos los colores.

El instructor cierra la actividad recordando a los aprendices que deben trabajar en las soluciones propuestas directamente con la problemática seleccionada, que para ello *cuentan con su asesoría y pueden buscar además apoyo de externos.*

Propongo paz

En la actividad número 40 se realizará la actividad de socialización con toda la escuela, para ello, de manera previa el instructor con apoyo de otros instructores selecciona algunas propuestas.

Actividad 26

¿CUÁL ES TU SUPERHEROE INTERNO?

Objetivo

Identificar derechos colectivos vulnerados en diferentes espacios comunes.

Dimensión

Bienestar colectivo.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
8	Pliegos de cartulina
4	Rollos de lana
15	Tijeras
15	Pliegos de foami
2	Paquetes de palos de chuzo
4	Rollos de cinta pegante ancha
15	Marcadores
10	Vinilos o temperas
20	Pliegos de papel kraft
15	Marcadores de diferentes colores

Desarrollo

Inicio

 20 Minutos

Se les da la bienvenida a los aprendices agradeciéndoles por su grata asistencia. El instructor les indica que se ubiquen en cuatro equipos. Luego, cada equipo debe elaborar un superhéroe que tenga poderes para defender el derecho humano que los integrantes vean más vulnerable. Este superhéroe puede ser creado con escudos, capas, gafas, gorros y demás elementos que le quieran incluir.

El superhéroe debe buscar todos los argumentos posibles para defender su derecho humano. Además, debe tener un símbolo y un poder que lo identifique. Ahora conformados en círculo se inicia la exposición de cada uno de los superhéroes.

Momento central

 40 Minutos

El instructor les pide a los aprendices que formen tres equipos. Luego cada equipo debe pensar en un lugar de su comunidad o de la Escuela Taller al cual se le dé un mal uso; por ejemplo: la cancha de mi barrio porque hay personas que se van a consumir psicoactivos y no permiten que los niños jueguen en este lugar.

Posteriormente deberán plantear una posible re-significación de esos espacios mencionados. Esta re-significación se plantea de manera creativa ya sea un símbolo arquitectónico, una maqueta o un mural, etc., con el fin de que quede la evidencia y la posibilidad de aplicarlo.

Final



20 Minutos

Una vez todos los aprendices terminen sus creaciones, deben exponer sus obras de arte, expresando por qué eligieron ese lugar, cuál es el mal uso que se le da, de qué manera afecta a la comunidad y cuáles son los derechos que se vulneran en este espacio.

Cuando todos los aprendices hayan socializado, el instructor realiza las retroalimentaciones correspondientes

Propongo paz

Teniendo en cuenta la importancia de restablecer los derechos y de buscar soluciones a problemáticas personales, familiares, comunitarias y de la Escuela Taller y partiendo de la identificación que se hizo en el eje anterior (eje Convivencia y Cultura Ciudadana, actividad nro. 14), se hace necesario que se consignen las posibles soluciones a los problemas identificados.

Recuerde que esta actividad puede ser grupal, pero debe ser tangible y las propuestas de solución deben ser realistas.

ÁMBITO COMUNITARIO

En el ámbito comunitario del eje Derechos Humanos, se hacen presentes dimensiones relacionadas con derechos colectivos, culturales y ambientales, equidad de género y participación ciudadana para la convivencia. Dichas dimensiones promueven en los aprendices el desarrollo de habilidades para que estos produzcan un aporte en torno a temas de promoción de derechos en las comunidades en las que están inmersos

PRIMERO COJAMOS LOS MANGOS BAJITOS

Objetivo

Socializar los Derechos Humanos de tercera generación y hacer una relación con el quehacer de cada programa.

Dimensión

Reconocimiento y respeto por los derechos colectivos, culturales y ambientales.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
100	Hojas tamaño carta color blanco, azul, verde y rojo
10	Pliegos de papel periódico
10	Marcadores
1	Rollo de cinta enmascarar

Los Derechos Humanos de tercera generación, o derechos de la solidaridad, reúnen un conjunto de derechos cuyo énfasis está en el bienestar integral de los pueblos y el medio ambiente; su definición aún está en proceso de desarrollo. Contempla, entre otros, el derecho a la paz, a un medio ambiente sano y al desarrollo de tecnologías que permitan una vida digna. Vamos a tener en cuenta tres derechos que tengan relación con la naturaleza del programa para el desarrollo de esta actividad.

Derechos de tercera generación

- Derecho a la autodeterminación.
- Derecho a la independencia económica y política.
- Derecho a la identidad nacional y cultural.
- Derecho a la paz.
- Derecho a la coexistencia pacífica.
- Derecho al entendimiento y a la confianza.
- La cooperación internacional y regional.
- La justicia internacional.
- El uso de los avances de las ciencias y la tecnología.
- La solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos.
- El medio ambiente.
- El patrimonio común de la humanidad.
- El desarrollo que permita una vida digna.

Se pretende inicialmente que los aprendices tengan un conocimiento general de la existencia de los Derechos Humanos y en particular de los de tercera generación, así como su importancia para el bienestar y el desarrollo de un país. También es importante establecer una relación y una aplicación práctica entre algunos de los derechos enunciados y el quehacer técnico de las profesiones de los aprendices; se trata de que ellos analicen sus oficios y si están aportando o no a lo que se quiere con el derecho en cuestión. Así, se pueden identificar algunas prácticas, conductas o actitudes que sea necesario considerar o valorar para promoverlas entre los aprendices.

Desarrollo

Inicio

 15 Minutos

El instructor abre el tema con la importancia de conocer los Derechos Humanos y el compromiso moral y ético que cada persona tiene para exigir que el Estado, las organizaciones, los demás ciudadanos y ella misma los reconozcan, los respeten y los garanticen.

En esta ocasión, vamos a conocer un grupo especial de Derechos Humanos, los llamados de tercera generación o derechos de la solidaridad, pues para su cumplimiento se necesita de la corresponsabilidad de las naciones. Esta lista de derechos se expone de manera que sean visualizados por todos los aprendices. El instructor le propone al grupo identificar qué derechos pueden tener alguna relación con el programa en el cual se están formando ya sea porque su cumplimiento le aporta a la calidad del oficio, porque la conducta o la actitud del profesional afecta positiva o negativamente el derecho, por la dinámica del mercado o por prácticas desleales en el gremio, entre otros aspectos.

El instructor debe preparar algunas situaciones controversiales que motiven la participación de los aprendices. En la discusión, se deben priorizar tres derechos en los que la relación y el papel del técnico sean más directos. Para la presentación de las situaciones controversiales, el instructor puede seleccionar tres derechos y les pide a los aprendices que con su cuerpo creen una imagen que muestre la vulneración del derecho. Se pueden hacer las siguientes preguntas a los compañeros:

1. ¿Qué siento cuando veo esto? Qué emoción
2. ¿Por qué suceden este tipo de situaciones? Razón
3. ¿Qué puedo hacer yo para que esto deje de suceder? Acción

A partir de esta primera parte debe quedar como resultado

- La socialización de todos los derechos de tercera generación.
- La identificación de los derechos que tienen alguna relación con el programa. - Una lista clasificada con los aportes de los aprendices.
- La importancia del cumplimiento del derecho en relación con el oficio del programa.
- Las conductas y actitudes del profesional que pueden afectar negativa o positivamente el cumplimiento del derecho.
- Los factores del mercado o del gremio relacionados con el cumplimiento del derecho. - La priorización de los derechos que tienen mayor relación con el programa, ya sea por su sensibilidad o por su impacto directo o indirecto.

Momento central

 55 Minutos

El instructor motiva al grupo a preguntarse qué podemos hacer como personas, como técnicos, como Escuela Taller y como gremio para que los derechos no sean vulnerados. Luego, le entrega a cada aprendiz cuatro hojas tamaño carta de colores diferentes con los siguientes rótulos:

- Hojas blancas: ¿Cuál es su aporte como personas y ciudadanos? - Hojas azules: ¿Cuál es su aporte como aprendices en tanto participan del proceso?
- Hojas verdes: ¿Cuál es el aporte de la Escuela Taller como centro de formación? - Hoja roja: ¿Qué recomendaciones se les pueden hacer a proveedores, colegas y gremios entre otros?

Durante un corto tiempo, cada persona escribirá en las respectivas hojas sus recomendaciones. Luego se formarán grupos de tres personas que compartirán sus respectivos aportes y, con el ánimo de mejorar y complementar, redactan un nuevo paquete de propuestas de cada color.

Se crean cuatro grupos y a cada grupo se le asigna un color. Su tarea es consolidar y mejorar los aportes de modo que sean claros y factibles, para lo cual el instructor le menciona la metáfora “Primero cojamos los mangos bajitos”. Es decir, pensar en las cosas que se pueden hacer sin movilizar muchas personas o recursos, priorizar acciones sencillas, pedagógicas y cotidianas con los recursos y las posibilidades disponibles que solo requieran de un cambio de actitud al respecto. Cada grupo socializa los resultados y se hace de nuevo la priorización para establecer los definitivos.

Final

 20 Minutos

Para finalizar, se crea una comisión encargada de diseñar estrategias para la socialización de las acciones priorizadas y se solicita el acompañamiento a la Dirección de la Escuela Taller.

Propongo paz

Piensa en crear desde tu programa algo para representar tu compromiso con la Cultura de Paz de la Escuela Taller.

Actividad 28

PONIÉNDOME TU ROL

Objetivo

Generar un clima de participación grupal en el que los participantes puedan hacer aportes en torno al tema de equidad de género, entendiendo al otro desde su ser y quehacer cotidiano.

Dimensión

Equidad de género

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

30

Materiales y equipos requeridos

Distintos materiales del ambiente

Desarrollo

Inicio

 20 Minutos

El instructor acoge a los participantes con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro y de aprendizaje para la paz. Luego invita al grupo a formar un círculo y a recordar la actividad denominada “yo soy tú”, en la que cada uno se puso en la perspectiva del género contrario.

Se les solicita a los aprendices que expresen qué creen que es la “equidad de género”. Se escuchan las diferentes respuestas y el instructor va anotando el aporte de cada uno. Todo lo que digan será válido, pues se trata de un proceso de construcción grupal y de aprendizaje continuo.

Momento central

 35 Minutos

Con base en el momento inicial, el instructor solicita a los participantes formar cuatro equipos de trabajo con el mismo número de integrantes cada uno (es importante que estos equipos estén distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres). A cada equipo se le hace entrega de tres o cuatro preguntas (Ver apéndice). Sus integrantes deben reflexionar en torno a estas y preparar una exposición creativa para presentar las respuestas a los demás compañeros. (En caso de decidir utilizar materiales, deben hacerlo con materiales del ambiente para estimular la capacidad creativa).

Final

 35 Minutos

Después de la exposición de las respuestas, el instructor genera un ambiente de reflexión grupal sobre lo expuesto por los equipos. Luego, hace una retroalimentación sobre la importancia y la necesidad de reconocer que debemos respetar al otro género, pues hay igualdad de derechos. También, resalta la importancia de ser agentes que aporten y repliquen los esfuerzos que hace la Escuela Taller por tener condiciones igualitarias para todos.

Propongo paz

¿Seré capaz de ponerme en el rol del otro género por un día?



Material para fotocopia

Preguntas equipo 1

1. ¿Creen que los hombres y las mujeres pueden desarrollar cualquier trabajo?
2. ¿Consideran que las mujeres deben estudiar carreras “más femeninas” (trabajadora social, pedagoga, educadora, etc.) y los hombres carreras “más masculinas” (ingeniería, medicina, carrera militar, etc.)?
3. ¿Por qué creen que hay trabajos con más mujeres y otros con más hombres?



Preguntas equipo 2

1. ¿Por qué muchas mujeres deben dar cuenta de todos sus movimientos a sus esposos o novios, mientras que estos no dan cuenta de los suyos?
2. ¿Creen que hay formas de poder/autoridad más utilizadas por los hombres y otras más utilizadas por las mujeres?
3. ¿Qué características debe tener el jefe o la jefa ideal?



Preguntas equipo 3

1. ¿Consideran que el conflicto ha afectado más a las mujeres o a los hombres?
2. ¿Creen que parte de la manera de actuar de las personas depende de su género?
3. ¿Teniendo en cuenta la respuesta anterior, si se presenta una discusión entre dos personas, cómo crees que reacciona la mujer y cómo reacciona el hombre ante esa situación?



Preguntas equipo 4

1. ¿Creen que los hombres y las mujeres reciben un trato diferenciado en la Escuela Taller?
2. ¿Creen que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades en la Escuela Taller?
3. ¿Consideran que mujeres y hombres tienen los mismos derechos sexuales?

Actividad 29

CARRERA DE OBSERVACIÓN

Objetivo

Reconocer la importancia de implementar sistemas de participación ciudadana

Dimensión

Participación ciudadana para la convivencia

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

30

Materiales y equipos requeridos

Materiales y recursos con los que disponga cada Escuela Taller

Desarrollo

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en 1948, se consagró el derecho de las personas a formar parte de la vida pública, a elegir y a ser elegido y a participar en las decisiones que afectan el desarrollo de su país.

En Colombia, el derecho a participar ha tenido un gran desarrollo a partir de la Constitución Política de 1991. La Carta Constitucional otorga al ciudadano el derecho y la responsabilidad de participar en casi todos los ámbitos de la gestión pública. Durante estos 25 años, se ha creado un número importante de leyes que facultan cada vez más al ciudadano para que controle, verifique, acompañe, denuncie y forme parte de lo que hace el Estado con los recursos públicos.

No obstante y pese a los avances en la legislatura y las experiencias de movilización ciudadana, la participación aún está lejos de ser una práctica apropiada y usada cotidiana y efectivamente entre los colombianos. Parte de las limitaciones, además del desarrollo legislativo que ha sido disperso y muy reglado, es el desconocimiento y la falta de interés de las personas por conocer sus derechos y las maneras de exigirlos por medio de los diversos mecanismos de participación.

El derecho a participar es uno de los más importantes y poderosos que un ciudadano tenga a su disposición, de su correcto uso depende en buena medida lograr sus fines y aprender del rol y la responsabilidad que tenemos en la vida pública.

Inicio

 20 Minutos

Hablar de participación ciudadana es como quitarle la venda de los ojos y de la boca a una persona para que pueda ver y hablar de cosas que desconocía o temía; sin embargo, no se trata solo de eso, también hay que enseñarle a ver y a hablar.

Luego de una breve introducción sobre el tema de la participación ciudadana, el instructor les solicita a los aprendices que hagan un listado de sinónimos o ideas relacionadas con las palabras “participación ciudadana”, que él irá escribiendo en el tablero. Luego hacen el mismo ejercicio con los antónimos, es decir, con palabras que significan lo contrario a “participación ciudadana”.

Con los resultados expuestos en el tablero, el instructor recrea una idea o definición de lo que significa participar. Luego, les pregunta a los aprendices sobre las experiencias que han tenido en espacios de participación ciudadana ya sea en el colegio, en el barrio o en la Escuela Taller. La idea del ejercicio es que los aprendices compartan sus conocimientos y opiniones sobre lo que significa participar y qué tipos de experiencias negativas o positivas han tenido.

Momento central



55 Minutos

Esta actividad se hace mediante una carrera de observación. Antes de dar inicio, el instructor forma equipos de cinco o seis personas (de preferencia que no se conozcan o que no tengan mucho contacto). Luego convoca a un voluntario por equipo para la labor de observadores.

Una vez estén nombrados los observadores, el instructor los llama aparte para darles instrucciones. Las tareas del observador son dos: la primera es asegurarse que los equipos sigan los procedimientos del juego conforme a lo que se les indique y la segunda es observar cómo los equipos toman decisiones, cómo surgen y se rotan, cómo se idean las estrategias y cómo hacen uso de los recursos, qué tipos de conflictos se generan y cómo los resuelven. Cada observador debe llevar una libreta para tomar las notas que considere pertinentes.

El instructor explica a los equipos que la carrera de observación consiste en recolectar, por los medios disponibles en el momento, cierta información que les será solicitada. No se trata de una competencia entre equipos, cada uno debe ir a su ritmo y comprensión. Para el desarrollo de la actividad, tendrán un tiempo previamente establecido por el instructor. Cada equipo estará acompañado por un observador que no debe interactuar con los aprendices.

Questionario

1. Qué dice el artículo 1 de la Constitución Política de Colombia y qué opinión le merece al grupo.
2. Cómo se define la rendición de cuentas en la Ley 1757 de 2015.
3. Indaga si en la Escuela Taller está creado el Comité de Convivencia y quiénes lo conforman.
4. Busca qué dice la Ley 850 y discute con el grupo si es posible aplicarla y por qué.
5. Cuál es el objeto de la Ley 1622 de 2013 y discute con tus compañeros sobre sus impresiones y opiniones.
6. Lee y discute con tus compañeros la lectura sobre la participación ciudadana en Colombia.
7. Prepara una exposición con las principales opiniones del grupo sobre cada uno de los temas abordados.

Final



35 Minutos

En esta parte, el instructor reúne a todo grupo para iniciar una deliberación sobre la información que lograron recolectar. Aspectos a evaluar:

Capacidad del grupo para acceder a la información.

Qué tipo de estrategias emplearon para acceder a la información (computador, internet, teléfonos inteligentes, preguntaron a otras personas, etc.).

Capacidad de trabajo en equipo.

Cómo se sintió el grupo trabajando en equipo, quién tomó el liderazgo del grupo, qué habilidades identificaron, cuál es la opinión del observador.

Presentación sobre los resultados de cada pregunta

Cada equipo expone sus resultados y las opiniones que le suscitaron. El instructor debe orientar los aportes de cada equipo en cuanto a los recursos que, como ciudadanos, tenemos para participar y en cuanto a las capacidades que se deben adquirir para hacer un buen uso de dichos mecanismos

Propongo paz

¿Para mí qué significa participar?

*
Para acceder a la información
consulte: Constitución Política de
Colombia; Plata-formas de
juventud; Ley 850; Ley 1757.

SUPERMERCADO DERECHOS Y DEBERES

Objetivo

Establecer una relación entre los derechos y los deberes en el interior de la Escuela Taller en el marco del Manual de Convivencia.

Dimensión

Participación ciudadana para la convivencia

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
4	Pliegos de cartulina
90	Fichas bibliográficas
2	Rollos de cinta de enmascarar
20	Marcadores

Desarrollo

Cada una de las Escuelas Taller debe contar con un Manual de Convivencia en el que se detallan los principios, los derechos y los deberes de los aprendices. Además existen espacios de participación para diferentes fines, entre ellos dirimir los eventuales conflictos y garantizar el cumplimiento del debido proceso como un mecanismo que vela por el correcto uso de la autoridad y por la proporcionalidad en las medidas correctivas.

Para esta actividad el instructor socializa el Manual de Convivencia haciendo una relación entre los derechos y los deberes. El instructor debe preparar cuatro murales o pliegos (de papel) y disponer de cuatro fichas bibliográficas por cada aprendiz.

Inicio



20 Minutos

En el Manual de Convivencia, están descritos tres elementos fundamentales que sustentan la convivencia en la Escuela Taller:

1. Los principios que guían el proceso de formación.
2. Los derechos de los aprendices.
3. Los deberes de los aprendices.

El instructor le dice al grupo que cada uno (individualmente), tendrá la posibilidad de elegir un principio, un derecho y un deber que escribirá en las fichas que le serán entregadas. Deberán usar tres de las cuatro fichas que cada uno tiene a su disposición

Momento central



55 Minutos

Las fichas las pegan cada uno en el mural o pliego que corresponde. Entre todos y con la orientación del instructor, ordenan y analizan los resultados.

Preguntas guía para la reflexión:

- ¿Cuáles son los principios que más se repiten?
- ¿Qué razones tuvieron las personas para elegir los principios con mayor frecuencia?
- ¿Cuáles son los principios que menos se repiten?
- ¿Qué razones tuvieron las personas para elegir los principios con menos frecuencia?
- ¿Cuáles principios no fueron tenidos en cuenta?
- ¿Qué razones tiene el grupo para no haber elegido dichos principios?

Las preguntas se repiten para los derechos y los deberes. Una variante de esta actividad es dividir el grupo en tres equipos, responder las preguntas y socializar los resultados.

El instructor debe tomar nota de los aportes en cada uno de los puntos para identificar las representaciones sociales de los aprendices con respecto a cómo valoran los principios, derechos y deberes y por qué los valoran. Después, se socializan en el Comité de Convivencia o en espacios que permitan una mayor apropiación, respeto y reconocimiento del Manual de Convivencia.

Final 20 Minutos

Por último, se invita a cada aprendiz para que en la ficha que les queda escriban una idea de cómo sería la relación entre el programa y uno de los tres elementos vistos en la actividad. Depositán las fichas en una urna. El instructor podrá usar estos aportes para compartir con el instructor respectivo y sugerir un ejercicio práctico.

Propongo paz

¿Qué derechos o qué deberes crees que hacen falta en el Manual de Convivencia?

Actividad 31

ME LA JUEGO POR LA IGUALDAD

Objetivo

Reflexionar en torno al tema de equidad de género y la importancia de la no discriminación.

Dimensión

Equidad de género

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 - 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
5	Globos de color azul
5	Globos de color verde
5	Globos de color amarillo
5	Globos de color morado
5	Globos de color naranja
1	Bolsa (preferiblemente de cartón)
1	Rollo de cabuya
5	Pliegos de cartulina (mismos colores de los globos)
5	Marcadores de los mismos colores de los globos
1	Pliego de cartulina blanca

Desarrollo

Inicio

 15 Minutos

Todos los aprendices deben sentarse formando un círculo. Cuando estén listos, el instructor pedirá un voluntario que deberá salir del salón. Mientras tanto, el resto del grupo elegirá a un líder. Cuando el voluntario ingrese de nuevo al salón, con mucho cuidado de no dejarse descubrir, hará acciones como: reírse, aplaudir, toser, mover una parte el cuerpo, etc. El líder deberá adivinar quién es; cuando adivine, volverán a elegir los roles y van a hacer la misma dinámica cuatro veces más.

Cuando terminen, el instructor pregunta lo siguiente:

1. ¿Quiénes pueden ser líderes?
2. ¿Existe alguna restricción para que una persona se pueda formar como líder y ser representante de un colectivo?

De este modo, el instructor hablará de la equidad de género y de la igualdad de oportunidades para todos.

Momento central

 55 Minutos

Nota. Desarrollar la actividad en un espacio amplio, en lo posible una cancha.

El instructor lleva dentro de una bolsa los 25 globos y los alumnos los sacarán uno a uno. Cuando hayan terminado, el instructor dará la orden de reunirse en equipos de acuerdo con el color del globo que eligieron. Así, se forman cinco equipos (todos con un número igual de aprendices). Cada color/equipo va a representar un espacio donde pueda afectarse la equidad de género, así:

1. Escuela Taller Educativa (Azul)
2. Lugar de trabajo (Verde)
3. Relaciones afectivas (Amarillo)
4. Hogar (morado)
5. Espacio público (naranja)

Cada equipo va a elaborar un cartel con el nombre del lugar que le correspondió, situando el nombre en la mitad del cartel. Todos los aprendices inflan su globo y se inicia el juego rifando el orden de participación. Un integrante del primer equipo elige a un integrante de los demás equipos, se acerca a cada uno y comparte con él una de las formas en que se ve afectada la equidad de género en el espacio de ese equipo. Después, toma el marcador del color del equipo al que pertenece y copia su idea en el cartel del equipo contrincante.

Cuando termine, intercambia su globo con el de un integrante del equipo contrario y se devuelve a su equipo. Lo anterior lo hace cada uno de los aprendices y cuando hayan finalizado, se forman en un círculo colocando los carteles en el medio.

Todos unen los globos con cabuya, y el instructor señala la importancia de la no discriminación por raza, cultura y género.

Final

 20 Minutos

Regresan al salón y se abre un espacio de discusión sobre la equidad de género. Se debe acordar un significado y esa descripción la deben copiar en una cartelera que quede en la pared del salón, elaborada por dos voluntarios.

Propongo paz

¿He violado alguna vez algún principio de la equidad de género?

MARATÓN POR LA IGUALDAD

Objetivo

Fortalecer los conocimientos sobre el tema de equidad de género.

Dimensión

Equidad de género

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 - 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
4	Royos de cabuya
36	Marcadores (seis por color)
4	Medios pliegos de cartulina
4	Pliegos de papel periódico

Desarrollo

Inicio

 15 Minutos

Dar la bienvenida a todos los aprendices e iniciar un debate sobre lo que cada uno recuerda acerca de la equidad de género. Esto se hace como “rompe-hielo” y como repaso necesario de la sesión anterior.

Momento central

 75 Minutos

Tareas previas que el instructor debe desarrollar:

- Imprimir cuatro veces una sopa de letras.
- Elaborar cuatro carteles en forma de bandera para marcar las cuatro bases/retos

Todos van a desplazarse hasta un lugar abierto y grande, en lo posible una cancha. El instructor marca cuatro bases o retos; las tres primeras no tienen que estar muy alejadas, pero la cuarta sí.

El instructor indica a los aprendices que formen cuatro equipos con el mismo número de integrantes. Todos los equipos deben terminar todos los retos y podrán pasar al siguiente solo si el instructor los aprueba.

Reto 1

Encuentra las palabras mágicas. El instructor da a los equipos una sopa de letras y seis marcadores de diferentes colores y tendrán que encontrar las seis palabras mágicas.

Reto 2

Repartir a cada equipo un pliego de papel periódico. Cada equipo va a elegir una de las palabras de la sopa de letras y va a crear un acróstico. Cuando cada equipo lo termine, va a exponerlo a los demás compañeros.

Reto 3

Todos los aprendices de cada equipo van a formar una fila y van a unir sus pies derechos y luego sus manos izquierdas con cabuya.

Reto 4

Una vez todos los equipos terminen de “unirse”, estarán listos para caminar hasta la meta cuando el instructor dé la orden. Antes de hacerlo, deben elegir un líder que va a guiar a todos los equipos para llegar hasta al último reto (meta).

Final
5 Minutos

Cuando todos los equipos terminen la actividad, el instructor sacará conclusiones con ayuda de los aprendices y luego se desplazarán de nuevo al salón de clases.

Propongo paz

¿Qué objetivo personal tengo en relación con la equidad de género?

Actividad 33

Actividad de Cierre

MINGA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Objetivo

Propiciar un espacio de intercambio entre los aprendices de diferentes talleres, a fin de compartir los conocimientos adquiridos sobre los Derechos Humanos.

Dimensión

Aceptación de la diferencia.
Establecimiento de relaciones basadas en la escucha, el respeto y el reconocimiento de las diferencias.
Bienestar colectivo.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25 - 30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
	Toldos o carpas según la cantidad de grupos
100	Globos
8	Rollos de cabuya
10	Pliegos de foami
50	Pliegos de papel kraft
15	Vinilos grandes de colores variados
8	Cintas pegantes gruesa
1	Micrófono
1	Bafle para el micrófono
200	Golosinas y pasabocas surtidos

Desarrollo

El instructor anuncia que el cierre del eje de Derechos Humanos se hará con una minga, es decir, un encuentro para hacer un trabajo comunitario en el que se comparte y se prepara comida entre todos. Esta actividad se va a hacer en un espacio gestionado por el instructor, ya sea una cancha, un parque o el patio-salón de la Escuela Taller.

El instructor distribuye los Derechos Humanos a los grupos de acuerdo con las temáticas que se trabajaron durante el periodo. Por ejemplo: si un grupo se encarga de trabajar el derecho a la educación, los aprendices que formen parte de ese grupo deben buscar una manera creativa de representar ese derecho ya que deberán exponerlo ante sus compañeros.

Para la minga de los Derechos Humanos, los aprendices deben reunirse con anticipación y adecuar el espacio, es decir, cada grupo debe tener su propio toldo o carpa. En el caso de que no se les facilite la gestión de los toldos, los pueden construir ya sea con palmas, palos, plásticos o cuerdas. Cuando cada grupo tenga su carpa, debe decorarlo de acuerdo con el derecho humano asignado.

Los parámetros que deben tener en cuenta los aprendices para hacer la minga de los Derechos Humanos son los siguientes:

- Tener claro cuál es su derecho humano.
- Tener claro cómo van a exponer su derecho humano de manera creativa, el instructor da algunas ideas a los aprendices como carreras de observación, coreografías, trovas, galería de arte, etc.
- Tener en cuenta cómo decorarán el toldo o la carpa, de acuerdo con el derecho asignado
- Tener en cuenta cuál es la comida que compartirán en sus toldos (galletas, tortas, gaseosas). La comida es opcional o pueden ser golosinas.
- Es importante tener en cuenta a los compañeros que son músicos para que armonicen el momento.

Estos ítems deben ser comunicados por el instructor, a fin de lograr un exitoso evento.

Nota. La mayoría de los materiales solicitados es para la decoración de la minga. Es importante que los elementos que los aprendices vayan a utilizar en la presentación de sus Derechos Humanos se soliciten con anticipación y en lo posible trabajar con material reciclable y/o del ambiente.

Propongo paz

Compartir con alguien cercano, algunos de los conocimientos adquiridos en el tema de Derechos Humanos.

COMPENDIO DE ACTIVIDADES

*EJE ENFOQUE RESTAURATIVO DE
JUSTICIA*

EJE ENFOQUE RESTAURATIVO DE JUSTICIA

La práctica de la justicia restaurativa se ha utilizado con eficacia en comunidades indígenas, entre otras, con el fin de resolver conflictos e incluso atender las quejas graves y las violaciones de las normas y reglas establecidas. Hasta hoy, la filosofía y los modelos de restauración del daño se han implementado con éxito en varias Escuelas Taller, en sistemas penales y judiciales y en comunidades a nivel mundial. Se ha demostrado que estas prácticas no solo sirven para reducir significativamente la reincidencia, sino también para establecer conceptos y habilidades que pueden ser llevados a cualquier contexto donde se presente el conflicto.

Aprender a utilizar y a aplicar una filosofía de restauración y de reconciliación, con miras a reparar el daño en lugar de castigar y ejercer control, permite hacer un mejor uso de las herramientas pacíficas disponibles para resolver problemas e implementar conceptos en las comunidades. Así pues, se proponen métodos alternativos para abordar y reaccionar ante los actos de la delincuencia y la criminalidad.

Comprender y tomar en cuenta las consecuencias emocionales, psicológicas y materiales del daño efectuado le permite al autor del delito o del daño desarrollar verdadera empatía por las personas afectadas, asumiendo su responsabilidad de manera genuina y productiva. Aprender a ejercer esta práctica siempre que se causa un daño permite al autor del daño sentirse mejor y más integrado en la comunidad, llevar mejores relaciones con sus compañeros y con personas en posiciones de autoridad y fortalecer vínculos con su comunidad.

Para lograr estos objetivos, es necesario desarrollar habilidades de comunicación que ayuden a escuchar sin reaccionar o adoptar posiciones defensivas. También es menester aprender a compartir y a abrir la mente, a fin de alcanzar la habilidad de explicar situaciones difíciles o emociones negativas que pueden haber conducido al daño, así como de llegar a expresar remordimiento y culpa. Esto requiere no solo tener conocimiento de conceptos de restauración del daño, sino también de habilidades asociadas con la inteligencia emocional, las cuales se van adquiriendo por medio de la práctica.

ÁMBITO INTRAPERSONAL

Se contemplan acciones que promueven la reflexión sobre posturas personales, relacionadas con creencias culturales, que llevan al individuo a repetir acciones y premisas sin cuestionarlas. Se generan espacios para el desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades, que permitan reconocer la importancia de prácticas restaurativas.



REPARAR – PERDONAR

Objetivo

Cuestionar a los participantes sobre el “reconocimiento del otro”, con el fin de que auto-examinen su postura frente al tema y de esta manera generar procesos de reflexión individual y grupal.

Dimensión

Reconocimiento del otro.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

20-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
4	Sobres de manila tamaño carta
4	Hojas de bloc tamaño carta
4	Plumones de color verde o azul o combinados
30	Plumones de colores variados
2	Fotocopias de la situación 1: “¿Qué opción elegirías si fueras Rufo?”
2	Fotocopias de la situación 2: “¿Qué harías si fueras Faxo?”
30	Fichas bibliográficas de cualquier color
1	Fotocopia de la historia de P.P.S, “Las dos justicias”
30	Vendas o tapaojos

Desarrollo

Previo a la actividad, el instructor debe alistar cuatro sobres de manila cerrados. En cada uno debe ir: Una hoja de block en blanco y un plumón de color verde o azul. En dos de los cuatro sobres debe ir una fotocopia de la situación 1 y la situación 2 (ver material para fotocopia al final de esta sesión).

Inicio

 15 minutos

Se forman cuatro equipos de igual número de aprendices cada uno y cada equipo elige un guía. Cada equipo forma una fila y sus integrantes ponen las manos sobre los hombros del compañero de adelante, a cierta distancia de su guía. Cada aprendiz, excepto el guía, debe taparse los ojos con las vendas o los tapaojos.

El guía de cada fila debe orientarlos en dirección a una meta, que es la misma para ambos equipos y es un punto de llegada en el que va a encontrar cuatro sobres cerrados, uno para cada equipo. El guía orienta a su equipo por medio de indicaciones e instrucciones, pero sin decir nombres de compañeros, ni decir las palabras “adelante”, “atrás”, “izquierda”, ni “derecha”. Cuando oriente a su equipo para que avancen a la izquierda, debe decirles: REPARAR y si es para que avancen a la derecha, debe decirles: PERDONAR. También, antes de iniciar el guía debe acordar con su equipo algunas señales en clave que utilizará para llegar a la meta. En resumen, las únicas palabras que se pueden decir son “reparar” y “perdonar”. Para comunicar otras instrucciones, debe hacerse de acuerdo con las señales en clave que se hayan preparado con el equipo.

Una vez los equipos tengan el sobre cerrado en sus manos, pueden quitarse las vendas. Cada equipo se ubica a cierta distancia de los demás

Momento central

 50 minutos

Al abrir el sobre, los equipos encontrarán una de las dos situaciones por resolver expuestas en las fotocopias (ver al final, la sesión: “material para fotocopia”), más una hoja de block y un plumón. Deben leer en equipo la situación, analizarla, resolverla y escribir la respuesta en la hoja. El instructor debe pasar por cada equipo para explicar bien los casos y garantizar que todos los hayan comprendido. Las situaciones a resolver son:

Situación 1: ¿Qué opción elegirías si fueras Rufo?

Situación 2: ¿Qué harías si fueras Faxo?

Se da un tiempo prudencial para que cada equipo lea el caso entregado en la fotocopia y resuelva la situación.

Una vez terminada esta etapa, los equipos deben presentar a los demás la forma como abordaron la situación que les correspondió y deben hablar sobre las razones que los llevaron a tomar esa decisión. ¿Fue fácil? ¿Fue difícil decidir sobre el futuro de otra persona? ¿Qué opinan sobre la opción de reparar el daño como forma de sanción?

Final

 25 minutos

En este momento, se disuelven los equipos. Todos los aprendices deben sentarse en círculo, con la cabeza agachada sin mirar al frente o con los ojos cerrados. El instructor les lee la siguiente historia en voz alta⁽⁷⁾:

⁽⁷⁾
Tomado de
<http://www.blinklearning.com/>

“Caminaba un filósofo griego pensando en asuntos de la vida, cuando vio a lo lejos a dos mujeres altísimas. El filósofo corrió a esconderse tras unos matorrales, con la intención de escuchar su conversación. Las enormes mujeres se sentaron allí cerca, pero antes de que empezaran a hablar, el más joven de los hijos del rey apareció sangrando por una oreja y gritaba suplicante a las mujeres:

— ¡Justicia! ¡Quiero justicia! ¡Ese villano me ha cortado la oreja!

y señaló al ofensor, quien era uno de sus hermanos y tenía empuñada una espada ensangrentada.

— Estaremos encantadas de darte justicia, joven príncipe, respondieron las dos mujeres. Para eso somos las diosas de la justicia. Solo tienes que elegir una de nosotras dos, para que te ayude.

— ¿y qué diferencia hay? —preguntó el ofendido—. ¿Qué harían ustedes?

— yo —dijo una de las diosas, la que tenía un aspecto delicado— preguntaré a tu hermano cuál fue la causa de su acción y escucharé sus explicaciones. Después le obligaré a proteger con su vida tu otra oreja, deberá fabricarte un excelente casco para cubrir tu cicatriz y deberá ser tus oídos cuando lo necesites. Deberá realizar acciones para restaurar este daño que ha cometido.

— yo, por mi parte —dijo la segunda diosa—, no dejaré que salga indemne de su acción. Lo castigaré con cien latigazos y varios años de encierro y deberá compensar tu dolor con mil monedas de oro y a ti te daré la espada para que le cortes a tu hermano ambas orejas así como él te cortó una oreja a ti.

Ahora, ¿cuál es tu decisión? ¿quién quieres que haga justicia por tu ofensa?

El príncipe miró a ambas diosas. Luego se llevó la mano a la herida y al tocarse apareció en su cara un gesto de indudable dolor, que terminó con una mirada de rabia y cariño hacia su hermano y con voz firme respondió, dirigiéndose a la segunda de las diosas:

— Prefiero que seas tú quien me ayude. Lo quiero mucho, pero sería injusto que mi hermano no recibiera su castigo.

Y así desde su escondite entre los matorrales, el filósofo pudo ver cómo el culpable cumplía toda su pena y cómo el hermano ofendido le hería una oreja al ofensor. Hacía un rato que los príncipes se habían marchado, uno sin oreja y el otro ajusticiado y herido. El filósofo seguía escondido cuando sucedió lo que menos esperaba. Ante sus ojos, la segunda de las diosas cambió sus vestidos para tomar su verdadera forma. No se trataba de ninguna diosa, sino del poderoso Ares, el dios de la guerra. Este se despidió de su compañera con una sonrisa burlona diciéndole:

— He vuelto a hacerlo, querida Temis. Tus amigos, los humanos, no saben diferenciar tu justicia de mi venganza. Voy a preparar mis armas; se avecina una nueva guerra entre humanos...

Cuando Ares se marchó de allí y el filósofo trataba de desaparecer sigilosamente, la diosa Temis habló en voz alta:

— Dime, buen filósofo, ¿hubieras sabido elegir correctamente? ¿Supiste distinguir entre el pasado y el futuro?

Con aquel extraño saludo, comenzaron muchas largas y amistosas charlas. Y así fue como, de la mano de la misma diosa de la justicia, el filósofo aprendió que la verdadera justicia trata de mejorar el futuro alejándose del mal pasado, mientras que la falsa justicia y la venganza no pueden perdonar y olvidar el mal pasado, pues se fijan en él para decidir sobre el futuro, que acaba resultando siempre igual de malo”.

Terminada la lectura de la historia, los aprendices continuaban sentados, con los ojos cerrados o la cabeza agachada, hasta que se les indique que cambien de postura. Se le entrega a cada uno una ficha bibliográfica y un plumón. Luego, el instructor se asegura de que todos tengan el material y les pide que plasmen en su ficha, de manera individual, lo que opinan sobre la historia que acaban de escuchar. Ya pueden abrir los ojos, levantar la cabeza y escribir en silencio.

Después de un tiempo prudencial, el instructor pregunta quiénes desean compartir su reflexión y abre un espacio de diálogo entre los aprendices sobre el tema abordado en la sesión.

Propongo paz

¿Sé diferenciar la justicia de la venganza?

Material para fotocopia



Situación 1

¿Qué opción elegirías si fueras Rufo?

“Cierta día, Rufo iba a estudiar y en el trayecto Faxo lo aborda abruptamente. Este saca un arma y le exige a Rufo que le entregue todo. En ese momento, llega la Policía y captura a Faxo, quien después es dejado en libertad esperando la conciliación y el dictamen del juez. Rufo ha quedado profundamente afectado por este evento. El juez manda a Rufo y a Faxo a conciliar. El juez le pregunta a Rufo: en el caso hipotético de que le propusieran dos opciones, ¿cuál de ellas elegiría? Primera: denunciar a Faxo y así hacer que lo encarcelen. Segunda: denunciar a Faxo para que vaya a una organización especial, no a la cárcel, donde pagaría el daño haciendo labor social y asistiendo a un grupo formativo. ¿Qué opción elegirías si fueras Rufo y pudieras incidir en el futuro de Faxo?”



Situación 3

“¿Qué harías si fueras Faxo?”

“Cierta día, Rufo iba a estudiar y en el trayecto Faxo lo aborda abruptamente. Este saca un arma y le exige a Rufo que le entregue todo. En ese momento, llega la Policía y captura a Faxo, quien después es dejado en libertad esperando la conciliación y el dictamen del juez. Rufo ha quedado profundamente afectado a nivel emocional por este evento. El juez manda a Rufo y a Faxo a conciliar. Así, el juez le pregunta a Faxo: ¿qué piensa de lo que ha hecho contra Rufo?, ¿cree que es posible reparar este acto?, ¿le interesa reparar lo que le hizo a Rufo?, ¿cómo cree que podría usted reparar esta acción?”.

MIDIENDO MIS PASOS EN EL CAMINO A LA PAZ

Objetivo

Generar un espacio de reflexión en torno a la importancia de tomar conciencia sobre las consecuencias de los actos y decisiones propios, antes de emprender acciones.

Dimensión

Previsión de las consecuencias de actos y decisiones

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
1	Flor blanca
25	Hojas en blanco
25	Lapiceros
1	Pliego de cartulina de cualquier color oscuro
25	Calcomanías (stickers) (de cualquier tipo o diseño)
1	Cinta

Desarrollo

Inicio

 15 minutos

El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y agradecimiento por estar en este espacio de encuentro. Los invita a formar un círculo y les solicita que recuerden y piensen en algún acto o decisión con consecuencias negativas que involucren a otra persona, de lo que cual se arrepientan. El instructor puede compartir un ejemplo personal. Toman una hoja de papel y la dividen en cuatro, dibujando dos líneas que atraviesan la mitad de la hoja: una vertical y otra horizontal. En la primera cuadrícula, escriben las acciones o decisiones que tomaron y en la segunda, las consecuencias de esos actos. En la tercera cuadrícula, escriben acciones o decisiones alternativas que pudieron haber tomado y en la última describen los posibles resultados alternativos que imaginen de esas acciones o decisiones. Debe semejarse al siguiente cuadro:

Acciones / Decisiones 1- _____ 2- _____	Consecuencias 1- _____ 2- _____
Acciones / Decisiones Alternativas 1- _____ 2- _____	Consecuencias Alternativas 1- _____ 2- _____

Momento central
 50 minutos

Luego de asegurarse de que todos los aprendices hayan completado la información, el instructor les pide que formen un equipo con un compañero que no conozcan muy bien. Después de dos minutos, los aprendices comparten las dos primeras cuadrículas de la primera actividad con su compañero y juntos desarrollan una escena improvisada para recrear la situación y las consecuencias descritas. El autor de la actividad se interpreta a sí mismo, es decir, interpreta a la persona que se arrepiente de sus actos o de algún daño causado por estos.

Luego, el compañero le cuenta al autor cómo se sintió por lo sucedido, es decir, cómo sus acciones lo hicieron sentir durante la escena recreada. Entonces, el autor le describe los actos y las decisiones alternativas y le pregunta cómo cree que reaccionaría en el escenario alternativo. Después, se repite la interacción con el turno del compañero de actividad.

Una vez que todos hayan terminado sus escenas, forman un círculo y permanecen de pie. El instructor les pide a los aprendices que usen el resaltador para elegir acciones o decisiones, pero ahora en la primera o la tercera cuadrícula. El instructor le entrega una calcomanía blanca a todos los que hayan resaltado la tercera cuadrícula. Esta se debe poner en el pliego que el instructor pega con cinta en la pared. Al concluir, el instructor destaca que el pliego oscuro ya está más claro. Finaliza poniendo una flor blanca en el piso, en el centro del círculo.

Final
 10 minutos

Ubicados en un círculo, cada aprendiz comparte una actitud que se puede tomar antes de actuar impulsivamente o una decisión que los acerque más hacia la paz. Para compartir su idea, se le pide al primer voluntario que dé un paso hacia la flor del centro del círculo. Sigue el aprendiz que está a la izquierda del primero y continúan así sucesivamente hasta que todos hayan compartido alguna idea.

El instructor les pide que miren la flor blanca en el centro del círculo, que representa la paz. Al estar más conscientes de prevenir las consecuencias de sus actos y decisiones, se acercarán a la paz y juntos podrán alcanzarla.

Propongo paz

Averiguo sobre el refrán que dice “después de ojo afuera no hay Santa Lucía que valga” y reflexiono sobre lo que quiere decir y si estoy o no de acuerdo

Actividad 36**ENCUENTRO DE RESTAURACIÓN****Objetivo**

Generar espacios que permitan reflexionar en torno a las consecuencias de actos y decisiones que se toman en la vida.

Dimensión

Previsión de las consecuencias de actos y decisiones.

Duración estimada

1 ½ Horas

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Hojas de block
Varios	Lapiceros
30	Fotocopias del caso

Desarrollo

 10 minutos

El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por estar en este espacio de encuentro y de aprendizaje para la paz. Los invita a formar un círculo para iniciar una actividad que consta de tres momentos:

Primer momento: Mi posición

Segundo momento: El juzgado

Tercer momento: Veredicto

Inicio

 30 minutos

El instructor les entrega a los aprendices una fotocopia con un caso y una hoja de block. Cada participante debe analizar el caso y tomar una posición al respecto entre las opciones que están previstas para cada caso (A, B y C). El participante deberá escribir en la hoja su argumento de por qué escogió esa opción.

Momento central

 40 minutos

El instructor les pide a los aprendices que se dividan en tres grupos según las opciones que escogieron: opción A, opción B y opción C. Deben hacer una mesa redonda para realizar un debate. El instructor sirve de mediador y hace las preguntas orientadoras a cada grupo para empezar a debatir. Cada aprendiz que dé su opinión contará con cuatro minutos máximo para argumentar el por qué de su posición. Estas son algunas preguntas que el instructor puede formular para direccionar el debate:

- ¿Cuál es la dimensión del delito o de los delitos cometidos?
- ¿Qué situaciones favorables o desfavorables para el joven se presentan en el caso?
- ¿Cuál es la posición adoptada y cómo la argumentan?

Caso: “Un día Juliana salió de su casa muy tranquila con su abuela rumbo al banco a retirar el dinero de la prima y el pago de su trabajo. Retiró una cantidad importante ya que debía hacer unas compras para su casa. Además, quería darse algunos gusticos ese día. Fue así como entró a un almacén y se compró algunas cosas. Al salir del almacén, de repente y sin poder reaccionar, salió de la nada un joven, quien además de robarle la cartera y las bolsas, le propinó un fuerte golpe. Este joven huyó pero fue capturado a unas cuadras del lugar”.

Opción A: Juliana debe denunciar al joven y hacer que le caiga encima todo el peso de la ley.

Opción B: El joven deberá reparar los daños causados y se procederá a que Juliana y él lleguen a unos acuerdos de restauración, de manera que el joven no iría a la cárcel.

Opción C: Juliana debe callar respecto a todo lo sucedido y no denunciar.

* Nota: Antes de dar fin al debate, el instructor informará que el joven le contó a la Policía que el estaba aguantando hambre y que la situación en su casa era difícil.

Ahora el instructor pregunta si los aprendices conservan la misma posición del inicio.

Final

 10 minutos

Una vez que los aprendices hayan participado en el debate, el instructor procede a realizar las retroalimentaciones e invita a tomar conciencia de las consecuencias que pueden traer nuestras decisiones y actos

Propongo paz

¿Reconozco las consecuencias de mis acciones?

ÁMBITO INTERPERSONAL

En el ámbito interpersonal se invita a los aprendices a reflexionar sobre aquellas acciones que van en detrimento del otro y de qué manera se pueden establecer acciones de reparación que permitan subsanar el daño.



EL REMEDIO PARA MIS ERRORES

Objetivo

Reflexionar sobre la importancia de asumir la responsabilidad de las propias acciones y presentar alternativas para compensar y subsanar el efecto causado por acciones inadecuadas.

Dimensión

Reparación del daño.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Hojas de block
30	Colores
1	Rollo de cinta pegante
1	Video-beam
10	Hojas de papel iris
30	Lapiceros o lápices

Desarrollo

Inicio

Se les da la bienvenida a los aprendices y se les agradece por su grata asistencia. El instructor les pide que se ubiquen en pareja y entrega dos hojas de block, cinta y dos colores a cada pareja. Con la cinta se pegan la hoja en la espalda de modo que cada uno quede con una hoja pegada. Luego el instructor les entrega escritas las siguientes palabras (en papeles individuales):

- > Perdón
- > Cambio
- > Cárcel
- > Opciones
- > Daño
- > Castigo
- > Vida

Nota: dos parejas pueden tener las mismas palabras.

Ahora cada integrante de la pareja debe escribir su palabra en la hoja que está pegada en la espalda del compañero. Cuando los aprendices hayan escrito las palabras, cada uno debe adivinar qué palabra tiene escrita en la espalda. Si por algún motivo se hace difícil adivinar, el instructor debe dar pistas para que se logre el objetivo. Cuando los aprendices hayan terminado de adivinar, el instructor pregunta: ¿qué significa esa palabra para ustedes? A partir de la construcción que hagan los aprendices, el instructor debe orientar la actividad preguntando en qué momentos de nuestras vidas esas palabras están presentes y cómo podrían incluirlas en su vida cotidiana.

Momento central

Los aprendices se ubican de tal manera que vean el video que el instructor va a proyectar con las ayudas visuales. El video consiste en un caso de justicia restaurativa o puede ser por ejemplo un testimonio de perdón en el marco de las negociaciones con las FARC como es el caso de Constanza Turbay.

Posterior al video se lanzan las siguientes preguntas (adaptarlas de acuerdo con el video presentado):

- a. ¿Tú, en este caso, perdonarías?
- b. ¿Crees que esa persona ha cambiado?
- c. ¿Qué otras cosas crees que esta persona pudo haber hecho para cambiar?
- d. ¿Crees que para esta persona fue fácil pedir perdón?
- e. ¿Crees que es válido pedir perdón después de causar una muerte?
- f. ¿Crees que hay personas que pueden mejorar o cambiar sin ser castigados?
- g. ¿Crees que las personas que causan daño pueden tener un cambio positivo?
- h. ¿Qué crees que estarían sintiendo en ese momento esas personas?
- i. ¿Qué otras opciones existen para ayudar a rehabilitar a personas que han causado daño?

Final

El instructor reparte a los aprendices un trozo de papel iris (11 cm de ancho x 8 cm de largo) y un lapicero. Cuando los aprendices tengan en sus manos el material, deben escribir la siguiente pregunta en el papel: ¿cómo crees que podrías remediar el daño que le has causado a otra persona? Cuando terminen de escribir la respuesta, el instructor indica que deben doblar el papel y guardarlo en el bolsillo y que cuando decidan afrontar la situación, saquen el papel y lo lean.

Nota: Como el video puede ser elegido por el instructor, es importante que tenga conocimiento previo del material según el objetivo de la actividad.

Propongo paz

¿Cómo crees que podrías remediar el daño que has causado?

ÁMBITO COMUNITARIO

Las actividades del ámbito comunitario en el eje Enfoque Restaurativo de Justicia, pretenden llevar a los aprendices a comprender prácticas diferentes a las coercitivas, castigadoras o represivas; prácticas restaurativas que aportan al desarrollo y a la integración de la comunidad.

CREEMOS JUSTICIA

Objetivo

Brindar a los aprendices conocimientos básicos acerca de la justicia restaurativa.

Dimensión

Reconocimiento y participación en prácticas restaurativas.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
10	Fichas bibliográficas blancas
25	Hojas de block blancas
1	Caja de marcadores delgados de colores, que tenga más o menos 30 unidades

Desarrollo

Preparar 15 fichas bibliográficas, cuatro con los conceptos encuentro-diálogo, reparación-perdón, reintegración-socialización, participación-inclusión, dos con la palabra "ofensor", dos con la palabra "víctima" y dos con la palabra "comunidad"

Inicio

 40 minutos

El instructor va a hablar de los cimientos de la justicia restaurativa, con base en lo siguiente: La justicia restaurativa es aquella que, por medio del diálogo voluntario entre la víctima, el ofensor y la comunidad, busca reparar el daño causado y afianzar la cohesión social y la rehabilitación del ofensor. De esta manera, se ven afectados positivamente los ambientes comunitarios, los Derechos Humanos y se disminuye la reincidencia en actos delictivos.

Después, el instructor habla sobre la importancia del perdón y sobre el valor de las pequeñas cosas de la vida y expone algunos ejemplos. Luego, reparte a cada aprendiz una hoja de block y un marcador de color. En silencio, cada aprendiz elige a un compañero y escribe una frase regalándole Perdón, Agradecimiento o Alegría. Por ejemplo: "yo le ofrezco a María mi agradecimiento por su paciencia", o "yo le doy a Juan mi Perdón por haberme hecho sentir mal en clase de _____", o "yo le regalo a Pedro alegría para que siga adelante sin importar los problemas."

Cuando todos hayan terminado, se sientan en un círculo y van pasando uno a uno al centro a invitar al compañero que eligieron y le leen su regalo de Perdón, Agradecimiento o Alegría.

Momento central

 40 minutos

Formar cinco equipos con igual número de aprendices. Una vez formados, cuatro grupos se ubican en cada esquina del salón de clases y uno se ubica en el centro. Cada grupo ubicado en las esquinas recibe una de las fichas bibliográficas con las siguientes parejas de palabras.

1. Encuentro - Diálogo
2. Reparación - Perdón

3. Reintegración - Socialización
4. Participación - Inclusión

El grupo situado en el centro es llamado:

5. Personajes

A cada uno de los integrantes del equipo "Personajes" se le va a entregar una de las fichas que tienen escritas las siguientes palabras:

- > Ofensor
- > Víctima
- > Comunidad

Los equipos 1, 2, 3 y 4 eligen a dos aprendices del equipo 5 (sin conocer las palabras que se les entregaron). Acto seguido, con base en el conjunto de palabras y los dos roles que les fueron asignados, deben crear una pequeña situación que represente una problemática en la comunidad Escuela Taller y darle la solución más adecuada.

Final

 10 minutos

Para finalizar, entre todos exponen algunas conclusiones de la sesión y el instructor debe guiar esas conclusiones hacia la definición inicial de justicia restaurativa

Propongo Paz

¿En qué situaciones de mi vida no he perdonado a alguien que me ofende y por qué

Actividad 39

PERDONAR Y REPARAR ES UN CUENTO DE TODOS

Objetivo

Acercar a los aprendices a los conceptos de justicia restaurativa por medio de sus propias vivencias e interpretaciones.

Dimensión

Reconocimiento y participación en prácticas restaurativas.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
1	Dispositivo con música relajante
1	Salón amplio donde todo el grupo pueda estar acostado
20	Medios pliegos de papel cartulina
2	Cajas de marcadores de colores
4	Cajas de colores
10	Revistas para sacar recortes

Desarrollo

Inicio

20 minutos

En cierta ocasión, un reconocido magistrado de la Corte Constitucional fue invitado a hablar sobre justicia restaurativa en un evento local, pero antes de empezar su ponencia, narró la siguiente historia:

⁽⁸⁾
Echeverri & Maca, s. f.

“En una comunidad indígena del Cauca, una mujer había asesinado a otra llevada por los celos. Su compañero desde hacía varios días cortejaba con insistencia a otra mujer más joven, pese a los reclamos de su compañera y de otras personas de la comunidad. Los hechos ocurrieron un domingo de fiesta. Ese día informaron a la indígena de que su compañero estaba al lado de la adolescente y la trataba de manera muy cariñosa. La mujer, llena de dolor, decidió tomar un cuchillo y dirigirse al sitio donde estaban y, sin mediar palabra, apuñaló a la adolescente hasta causarle la muerte. La indígena fue retenida por la Policía y acusada por la Fiscalía de asesinato.

Las autoridades de la comunidad indígena reclamaron a la Fiscalía su derecho constitucional de impartir su propia justicia, pero la mujer no fue entregada debido a la gravedad del crimen. Los líderes llevaron el caso a la Corte Constitucional, la cual les reconoció su derecho a juzgar a la mujer, quien fue entregada a las autoridades indígenas.

Lo primero que hicieron los líderes indígenas fue liberar a la mujer para que se reuniera de nuevo con sus hijos y su esposo, quien fue llamado a juicio en lugar de la mujer acusado de prender fuego en dos corazones. Fue sentenciado a pasar unos días en el pozo y luego a trabajar durante cinco años, dos días a la semana para reparar a los familiares de víctima y el resto del tiempo para sostener a su familia”.

Después de la lectura, el instructor comenta con los aprendices las impresiones que les haya dejado la historia. Se puede apoyar en las siguientes preguntas: ¿qué buscaban los indígenas con este sistema de justicia?, ¿qué hubiera pasado si la mujer termina siendo juzgada por la justicia ordinaria?, ¿qué se puede aprender de la forma como los indígenas imparten justicia?

Momento central



55 minutos

A modo de contexto, el instructor expone dos definiciones de justicia restaurativa ⁽⁸⁾:

1. “La justicia restaurativa es un proceso dirigido a involucrar, dentro de lo posible, a todos los que tengan un interés en una ofensa particular y a identificar y atender colectivamente los daños, las necesidades y las obligaciones derivadas de dicha ofensa, con el propósito de sanar y enmendar los perjuicios de la mejor manera posible”.
2. “La justicia restaurativa es un tipo de justicia que procura, mediante un proceso de encuentro y diálogo en el que participan activa y voluntariamente víctima, ofensor y comunidad, la reparación del daño a la víctima, la restauración del lazo social y la rehabilitación del ofensor”.

Para el siguiente ejercicio, se tienen en cuenta las palabras clave: víctima u ofendido, victimario u ofensor, comunidad, restablecimiento del lazo social, sanar, enmendar y otras palabras que el instructor considere pertinentes. Los aprendices pueden completar la lista a partir de la historia anterior.

Se debe preparar un espacio amplio donde puedan acostarse todos los aprendices formando círculos con las cabezas (como lo muestra la imagen). Si no es posible hacerlo así, es necesario tratar de que queden en círculo dando la espalda.

Es importante que la actividad se haga en un lugar libre de distracciones. Si es posible, ambientar el lugar con música suave estimularía una mejor disposición.

El instructor invita a los aprendices a relajarse, a permanecer en silencio y a cerrar los ojos. Cuando lo hayan hecho, les pide recordar un momento de sus vidas en el que hayan sentido que cometieron un error, que exageraron al gritar o que tuvieron un gesto ofensivo. También, deben pensar en las demás personas a su alrededor, en cómo pudieron haberse sentido. Por último, el instructor les dice que imaginen un acto simple mediante el cual puedan decir “lo siento”, “discúlpame”, “creo que me equivoqué” y “¿qué puedo hacer para enmendar mi error?”.

Se debe dedicar a esta parte no más de ocho minutos. Luego, el instructor invita al grupo a trabajar en equipo para crear un cuento, considerando las palabras clave de la actividad anterior. La dinámica es la siguiente: una persona inicia el cuento, otra persona lo continúa y así sucesivamente hasta llegar a un final. El desarrollo del cuento y los aprendices que participen deben ser espontáneos, por iniciativa de cada uno.

Final

 5 minutos

El instructor agradece la participación de todos en la actividad y pide a cada uno reflexionar sobre lo que sintieron al hacer un acto de perdón. Por último, en parejas hacen carteleras con una frase-mensaje para exponerlas en el salón o en las zonas comunes de la Escuela Taller.

Propongo Paz

Es necesario recordar a los aprendices que la siguiente semana se hará la exposición de las problemáticas identificadas a nivel personal, familiar, comunitario o de la Escuela Taller, las soluciones planteadas y los resultados obtenidos a la fecha. La jornada será general y de participación obligatoria para todos los aprendices.

Actividad 40 Actividad de Cierre

CONSTRUCTORES DE SOLUCIONES

Objetivo

Exponer ante la comunidad educativa, los avances de los aprendices en propuestas y alternativas de solución a diferentes problemáticas identificadas en ejes temáticos previos.

Dimensión

Reconocimiento y participación en prácticas restaurativas.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

Todos

Materiales y equipos requeridos

Los estimados por los instructores

Desarrollo

Tomando como ejemplo las actividades anteriores, el instructor de Competencias Humanas y los instructores de taller planean una actividad masiva (toda la Escuela Taller debe participar).

Con base en las acciones emprendidas por los aprendices para aportar soluciones a problemáticas identificadas por ellos en sus diferentes espacios de socialización, el objetivo es hacer una exposición o una muestra que dé cuenta de los avances de los aprendices en reconocer su capacidad de aportar desde su saber hacer.

Para ello, el instructor de Competencias Humanas debe tener en cuenta los siguientes principios:

- > Seleccionar de manera democrática y anticipada las experiencias a presentar en la Escuela Taller.
- > Debe participar toda la comunidad educativa.
Invitar a directivos, padres y personas externas a la Escuela Taller que tengan algún tipo de relación con esta.
- > Organizar un stand por grupo con las propuestas seleccionadas previamente.

- > Definir una agenda en la que se incluya una instalación protocolar del evento y presentaciones artísticas, culturales y demás desarrolladas por los aprendices o gestionadas con la red de aliados de la Escuela Taller
- > Contar con un jurado que al final del día seleccione las mejores experiencias, a partir de unos criterios establecidos por el Comité Académico.
- > Permitir la participación de los aprendices interesados.

Propongo paz

Esta reflexión debe ser propuesta por el instructor de Competencias Humanas.

COMPENDIO DE ACTIVIDADES

EJE RECONCILIACIÓN

EJE RECONCILIACIÓN

“La reconciliación es un proceso de la propia sociedad afectada por la guerra, que implica el reconocimiento mutuo de los daños causados, el arrepentimiento y el compromiso a no repetirlos, la reparación de agravios pasados (aunque no la venganza), la superación de los traumas, la creación de unas nuevas relaciones sociales y, en definitiva, un cambio en las percepciones mutuas y en las actitudes hacia el otro. Por consiguiente, requiere un tránsito desde los sentimientos de desconfianza, hostilidad y odio hacia los de respeto, confianza, solidaridad, armonía, participación y desarrollo compartido”. (Bennett & Kayetisi-Blewitt, 1996, p. 42)

La reconciliación se define como un proceso en el que los traumas, las heridas y el sufrimiento del pasado son reconocidos y es posible comenzar una etapa de sanación y restauración de relaciones dañadas. Esta debe ser vista no solo desde una mirada individual (la reconciliación consigo mismo), dado que es también la importancia de interactuar y reconciliarse con el otro y por lo tanto, con la sociedad en general.

Se transita por un camino en el cual se ve la necesidad de una transformación pacífica del conflicto, de dar pasos gigantes hacia la búsqueda y definición clara de la paz que permita al país visualizar la voz de las víctimas, conocer su historia y su realidad, a fin de pensar en la formación de un proceso claro de reconciliación, un proceso basado en la necesidad de ver a cada persona desde su individualidad y de conocer cómo aporta a la construcción clara del tejido social.

En las actividades del presente eje, se ofrecen herramientas a los aprendices para que desarrollen una capacidad de negociación, de comunicación y de construcción colectiva, con el objetivo de pensar en estrategias que contribuyan a esa búsqueda de paz, de convivencia y de territorios más equitativos.

La reconciliación es un concepto clave en la búsqueda de la paz. Es necesario recuperar la capacidad de perdón, reconocer los hechos y visualizarlos como elementos de aprendizaje que permitan al país soñar con un futuro próspero y pacífico, en el cual la historia no se repita y puedan levantarse comunidades resiliente. En medio del conflicto y la violencia, la reconciliación se abre paso.

ÁMBITO INTRAPERSONAL

El sentido de solidaridad y cooperación hacia el otro y la comunidad, es un aspecto sine qua non en los procesos de reconciliación. Lo que incide favorablemente en la construcción de paz individual viéndose reflejado en la paz social

CARTOGRAFIA SOLIDARIA

Objetivo

Identificar aspectos por mejorar en la Escuela Taller y proponer alternativas de solución frente a estos.

Dimensión

Desarrollo del sentido de solidaridad y cooperación hacia el otro y la comunidad.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Pliegos de papel periódico
Varios	Plumones
Varios	Hojas de block

Desarrollo

Inicio

 10 minutos

El instructor acoge a los aprendices con una cálida bienvenida y con agradecimiento por asistir a este espacio de encuentro y de aprendizaje para la paz. Los invita a formar un círculo y les solicita que cada uno se presente con una palabra o una frase según su significado personal de colaborar y servir a los demás y según las razones de su importancia.

Momento central

 70 minutos

Se entrega a cada aprendiz un pliego de papel periódico y marcadores de varios colores y se les indica que según las palabras o frases que cada compañero aportó, su postura personal y lo aprendido durante todo el proceso de la cátedra, cada uno creará un mapa de la Escuela Taller donde identificará espacios, momentos o situaciones que requieren un cambio, una re-significación y un aporte de todos, para ser mejorados. Los aprendices pueden elaborar sus mapas donde prefieran y luego regresan a socializarlos. El instructor les aclara que no es necesario identificar muchos lugares y que si creen que es necesario solo el aporte colectivo para re-significar un solo espacio, argumenten por qué.

Cada uno socializa su mapa con las razones de lo que allí plasmó y cómo cree que cada quien puede aportar para el mejoramiento de los espacios, sus compañeros pueden retroalimentarlo. Una vez terminada la socialización, el instructor les pedirá que escojan uno de los lugares que se expusieron y que entre todos elaboren y escriban, en las hojas de block, una estrategia de solución para el mejoramiento de dicha situación.

Final

 10 minutos

Terminado el momento anterior, se procede a socializar la estrategia que entre todos elaboraron para aportarle a la Escuela Taller y mejorar la situación identificada (se propone que dicha estrategia se pueda aplicar en una actividad extra, en la que los aprendices re-signifiquen el lugar

Propongo paz

¿Cómo puedo aportar en un proceso de servicio a los demás?

ÁMBITO INTERPERSONAL

El perdón es la premisa del presente ámbito, pues el desarrollo y/o fortalecimiento de esta capacidad humana, es fundamental para una sana interacción, establecer relaciones armoniosas y especialmente para un proceso de reconciliación.



CUANDO PERDONAMOS

Objetivo

Generar un espacio de sensibilización, donde los aprendices comprendan la importancia del perdón en la vida del ser humano

Dimensión

Perdón.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Vendas para los ojos
1	Video-beam
1	Película olvido y perdón

Desarrollo

Inicio

 50 minutos

Se les da la bienvenida a los aprendices, agradeciéndoles por su grata asistencia. El instructor les indica que se organicen en parejas y uno de ellos se venda los ojos. Cuando todos los aprendices estén listos, las parejas deben ubicarse en fila y el participante que esté adelante se va a dejar caer y su compañero de atrás lo recibirá. Esto se repite con todas las parejas y luego intercambian.

Cuando los aprendices terminen, el instructor debe resaltar el tema de la actividad haciendo las siguientes preguntas:

- > ¿Cómo se sintieron?
- > ¿Creen que debían de confiar en el compañero que los recibía?
- > ¿Creen que es más fácil si no confiamos en nadie?

Momento central

 60 - 90 minutos

Se solicita a los aprendices ubicarse cómodamente para ver la película que el instructor va a proyectar con ayudas visuales (película: olvido y perdón). El tema central de la película es el perdón ⁽⁹⁾

⁽⁹⁾
Películas sugeridas: *Perdón y olvido*, de *Tristan Dubois*, y *Recuérdame*, de *Allen Coulter*

Final

 5 minutos

Terminada la película, se genera un ambiente de reflexión grupal en torno a ésta y se lanzan las siguientes preguntas (se deben adaptar al tema visto):

- > ¿En alguna ocasión has perdonado?
- > ¿Alguna vez se te ha dificultado perdonar a alguien?
- > ¿Perdonarías aunque no te lo pidieran?
- > ¿Qué es más fácil: pedir perdón o perdonar?
- > ¿Para qué perdonar?
- > ¿Qué es lo que más te impide pedir perdón?

Propongo paz

¿Qué se siente perdonar y ser perdonado?

EL PRIMER PASO PARA PERDONAR

Objetivo

Movilizar acciones para el perdón de sí mismo, para luego transitar a procesos de perdón hacia el otro

Dimensión

Perdón.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

Cantidad	Descripción
30	Vendas para los ojos
1	Rollo de soga o pita
15	Hojas de papel iris (cortarlas a la mitad)
30	Lápices
Varios	Madera
1	Recipiente (para el fuego)

Desarrollo

Inicio

30 minutos

Se da la bienvenida a los aprendices, agradeciéndoles por su grata asistencia. El instructor los reúne en un círculo y a cada uno le ata con una soga las manos y los brazos al cuerpo. Después les pide que cierren los ojos, respiren e imaginen el lugar favorito de cada uno. Se les indica que no pueden disfrutar de ese espacio debido a que están atados y llevan una carga muy pesada, esa atadura y esa carga es la representación del peso que causa el no practicar el perdón.

A continuación, se pide que imaginen a la persona que se quiere perdonar, verla llegar hasta el afectado y decirle en voz alta o baja:

- > yo perdono de corazón que me hayas...
- > yo perdono de corazón por haber...
- > yo perdono de corazón porque...

Es importante que el instructor genere un ambiente adecuado en el lugar donde se encuentren desarrollando la actividad. Puede decorar con imágenes de tranquilidad y reproducir música instrumental.

A medida que van regalándole el perdón a la persona que los hirió, se van desatando las sogas y el afectado se va liberando. Por último, se les pide que abran los ojos y expresen cómo se sintieron antes y después de hacer la actividad.

Momento central

45 minutos

En un espacio abierto o habilitado el salón con música de la naturaleza y ambiente atractivo y cómodo, todos se ubican en círculo y se enciende fuego en un recipiente de barro u olla, ahora se les entrega lápiz y papel a cada uno.

El papel lo deben dividir en dos columnas: en una columna escriben actitudes propias, hechos, comportamientos que de su parte fueron inadecuados o que pudieron causar daño y en la otra columna escriben aspectos por mejorar.

Después cada aprendiz se levanta y deposita la hoja en el fuego encendido ubicado en la mitad de círculo. Cada uno tiene la libertad de expresar o no lo que escribió, a medida que el papel es consumido por el fuego, o lo puede hacer en silencio si desea.

Final

 15 minutos

El instructor les indica a los aprendices que voluntariamente expresen cómo se sintieron en el transcurso de la actividad. Antes de despedir al grupo, el instructor debe leer en voz alta la siguiente reflexión:

“Perdonarte a ti mismo es aceptar con humildad tu condición real de ser humano”.

Propongo paz

¿Qué consecuencias ha tenido el odio en el mundo?

ÁMBITO COMUNITARIO

La práctica del perdón en las relaciones comunitarias, es un factor constitutivo para la sana convivencia, que permite además la construcción de comunidades que apuntan a la resiliencia y otras prácticas que favorecen su desarrollo.



REGRESEMOS NUESTROS CORAZONES

Objetivo

Sensibilizar a los aprendices sobre la necesidad de crear espacios de diálogo, como premisa para el restablecimiento de las relaciones y la convivencia en comunidad.

Dimensión

Buenas prácticas de desarrollo local en comunidades resilientes.

Duración estimada

1 ½ Horas

Número de aprendices

25-30

Materiales y equipos requeridos

No se necesitan materiales

Desarrollo

"Hermanos: queremos regresar nuestros corazones porque así nace la vida, el espíritu. Ya no nos molestaremos, ya no habrá recriminaciones, somos gente recta, no nos molestamos en todo momento. Queremos damos buen espíritu, vida buena. El perdón que queremos es verdadero, no falso. Tú no harás más maldad y yo no haré mal ya más. Por eso se necesita que regresemos nuestros corazones ya, hermano mío"

- La reconciliación comunitaria entre los tzeltales

Uno de los aspectos más importantes para que un conflicto haga su tránsito hacia el restablecimiento de las relaciones y la convivencia es la capacidad de diálogo de los actores involucrados y las comunidades que los acogen. Avanzar hacia un horizonte de reconciliación exige de la sociedad y sus instituciones una verdadera disposición al diálogo como la semilla que permite que surja la reconciliación y el perdón.

La siguiente actividad es una adaptación de un documento publicado por el Ministerio del Interior (2008) para poner en práctica técnicas de justicia restaurativa. Se trata de una actividad que fomenta el diálogo entre una persona que haya sido ofendida, un ofensor y la comunidad. En este caso, se pretende retomar una situación vivida en el interior del grupo y que aún no haya sido resuelta, en la que no esté involucrado el instructor que esté a cargo de la actividad.

Inicio

Círculos de sanación o de paz "El Tutú". Es un escenario creado con el fin de dialogar y restaurar los daños entre las personas afectadas y quienes causaron los perjuicios. En él pueden participar todos los miembros de la comunidad, desde amigos, parientes y vecinos, hasta el personal del sistema judicial y cualquier persona interesada en colaborar.

Todos los presentes (la víctima y su familia, el ofensor y su familia y los representantes de la comunidad) tienen el derecho a manifestarse durante el proceso. En general, se expresan a medida que pasan de mano en mano por el círculo un objeto o un símbolo material, que para el caso ha sido denominado "El Tutú" (que significa "tu turno"), para que lo sostenga en sus manos quien tiene la palabra. El círculo contará con un instructor, quien tiene la responsabilidad de administrar el "Tutú", dando a los aprendices y participantes la oportunidad de intervenir y ser escuchados durante el ejercicio.

Esta práctica restaurativa tiene sus antecedentes en las comunidades aborígenes canadienses. Con frecuencia, ha tenido los nombres de "Círculos de Diálogo", "Círculos de Conversación", "Círculos Curativos", "Círculos de Sentencia" y "Círculos de Paz", entre otros. Todas las decisiones surgidas se toman por consenso y pretenden el bienestar individual y el de toda la comunidad.

Los Círculos de Sanación o de Paz son procesos impulsados por valores, pues el objetivo principal consiste en comprender lo sucedido y ayudar en la recuperación y la sanación tanto del ofendido como del ofensor. La oportunidad de dejar participar a la comunidad consiste en que se involucre en la decisión que debe tomarse en ese caso, abordando también los problemas que pueden afectarla en su conjunto. A fin de lograrlo, el proceso del círculo se desarrolla con base en cada uno de los siguientes valores:

- > **El respeto:** Significa que ningún participante podrá hacer uso de palabras ofensivas o discriminatorias para referirse a los participantes en el círculo.
- > **La honestidad:** La participación en el círculo es voluntaria, por lo tanto implica la obligación de actuar con la verdad en relación con los hechos sucedidos entre el ofensor y el ofendido.
- > **Escuchar:** Durante la rotación del “Tutú”, los participantes han de escuchar atentamente los contenidos relacionados con las emociones y los sentimientos, así como las descripciones aportadas por cada uno.
- > **Compartir:** Por medio de las experiencias relatadas con ocasión de lo sucedido, se espera que los aprendices puedan manifestar y expresar las inquietudes y los efectos que el evento ha tenido a nivel personal y en la vida en comunidad.

El Círculo de Sanación o de Paz permite a la víctima y a los demás participantes la posibilidad de explicar el impacto de la ofensa. Se busca por tanto, que los aprendices desarrollen una estrategia para abordar posibles daños causados, bien sea la restitución, el servicio comunitario, las excusas o el perdón, entre otras. Tener en cuenta:

- > **Invitar a los implicados para ingresar al círculo:** El instructor se dirige al grupo y a las dos partes con el objetivo de invitarlos a los Círculos de Sanación o de Paz y de explicarles su metodología, a fin de resolver el tema que ha dividido a los dos compañeros. En la sesión, se retomarán todas las preguntas al respecto y se motivará la búsqueda de alternativas para restablecer la convivencia en el grupo.
- > **Confirmar la participación voluntaria:** El instructor debe contar con la aprobación y la disponibilidad voluntaria de las partes. Luego, debe preparar el espacio donde se llevará a cabo el encuentro con el resto del grupo, a fin de garantizar la comodidad y la confidencialidad al momento de abordar el conflicto que los divide. También, preverá el objeto simbólico que se empleará como representación del “Tutú”.
- > **Dar la bienvenida a los aprendices:** Una vez reunidos los asistentes, el instructor da las gracias por la disposición de participar en el Círculo de Paz y les ofrece la bienvenida invitándolos a que se ubiquen en un círculo y a que se presenten, mencionando su nombre completo y la vinculación que tienen con cada una de las partes.

Fijemos reglas de procedimiento:

- > **El uso del Tutú:** El instructor mostrará el objeto que representará al “Tutú”, explicando que estará en movimiento a medida que se otorga el uso de la palabra; es decir que quien tenga el “Tutú” en sus manos será quien hable en ese momento.
- > **El tipo de participación:** Esta ha de ser de carácter voluntario. Primero deberá intervenir el ofendido y luego el ofensor.
- > **La aplicación de los valores:** Es importante mencionar los valores y su relevancia para el desarrollo del proceso.

Las decisiones a las que podemos llegar: Es importante recordarle al grupo que el resultado del encuentro se deriva de un trabajo colectivo. Nadie estará forzado a llegar a un acuerdo y el énfasis se hará en la construcción de un consenso sobre cómo resolver el dolor causado al ofendido y cómo alcanzar acuerdos que favorezcan a todos los implicados y que privilegien espacios de perdón y reconciliación.

Momento Central

- > Primero, ha de dársele la palabra al afectado, entregándole el “Tutú”, de tal forma que conozcamos sus impresiones y emociones y su versión de los hechos; se dialogará sobre el impacto que tuvo el hecho tanto en el ofendido como en el resto del grupo. Así mismo, se alternará el uso del “Tutú” con los demás compañeros.
- > Luego se le da el uso de la palabra al ofensor (entregando el “Tutú”). Aquí se escucharán con especial atención las razones y los argumentos que motivaron la agresión, e igualmente se alternará la palabra con los demás compañeros.

> Se invitará al intercambio de propuestas en busca de la reparación del daño causado a la persona ofendida y en pro de la restauración de la relación, en procura del consenso y de que se decida de manera conjunta.

Final

 10 minutos

Para dar cierre al encuentro, el instructor podrá elaborar un acta siguiendo la ruta propuesta y garantizando que los acuerdos se cumplan. Es importante tener en cuenta que antes de dar por terminado el encuentro se propiciará la discusión conjunta acerca de cómo prevenir que el incidente vuelva a ocurrir en el futuro.

Propongo paz

¿Es fácil o difícil el diálogo en nuestra comunidad?

Actividad 45

Actividad de Cierre

CELEBREMOS EL CAMINO

Objetivo

Resaltar diferentes momentos que promovieron la Cultura de Paz, vividos durante el ciclo.

Dimensión

Todas las abordadas en el presente eje

Duración estimada

1 día

Número de aprendices

Todos los participantes de la Escuela

Materiales y equipos requeridos

Los materiales deben ser enlistados por cada Escuela al momento de planear la actividad y definir la programación.

Desarrollo

Esta actividad está diseñada para celebrar el ciclo de actividades de la Caja de Herramientas de formación en Cultura de Paz. Su propósito es resaltar los mejores momentos, los trabajos destacados y las experiencias más significativas de los aprendices durante el año.

En los meses anteriores, instructores, directivos, empleados, padres de familia, aprendices, egresados y visitantes participaron, observaron y vivieron diferentes experiencias tendientes a crear una cultura que favorezca la convivencia y el respeto por el otro, ya fuera en las actividades diseñadas para la cátedra de Competencias Humanas, en los talleres de formación, en las actividades de aprendices sobre las relaciones entre los procesos propios de su oficio con temas de Cultura de Paz y en las actividades resultantes de las estrategias transversales.

Esta celebración constituye un espacio de integración y socialización que permita a aprendices, directivos y demás miembros, empoderarse del tema de Cultura de Paz, hacerlo más vivencial y motivar la reflexión al respecto.

Para el desarrollo de esta actividad, los aprendices e instructores identifican las mejores experiencias para exponerlas a toda la comunidad educativa en este día especial.

El proceso de identificación de las experiencias se propone de la siguiente manera:

> En el marco de las actividades de la cátedra de Competencias Humanas, se pueden seleccionar las que obtuvieron mejores resultados o las que mejor fueron asimiladas por los participantes. El objetivo puede ser multiplicar las actividades y presentar sus resultados (elaboración de objetos, galería de arte, etc.).

> Con respecto a las actividades articuladas entre los programas de formación y Cultura de Paz, se propone una selección de objetos más significativos elaborados con la intención de sensibilizar sobre un tema específico, producto de dicha articulación

> En cuanto a las demás estrategias transversales, como el sistema de participación, la red de aliados o los espacios para la formación a equipos de trabajo, se propone identificar las mejores prácticas y experiencias para que sean compartidas con toda la comunidad.

Además de las muestras significativas, la celebración se puede complementar con expresiones artísticas y culturales a cargo de los aprendices.

Inicio

La programación del evento se propone de la siguiente manera:

- > Galerías con exposiciones de objetos, dibujos o muestras simbólicas que representen algún aspecto significativo de la Cultura de Paz, elaboradas por los aprendices. Cada grupo debe estar a cargo de su muestra y disponer de guías para explicar a los asistentes la historia de los elementos expuestos y por qué fueron seleccionados. El paso por las galerías se puede hacer por medio de visitas guiadas.
- > Presentación de experiencias sociales significativas producto de las estrategias transversales, por medio de un panel en el que los protagonistas les comparten a los asistentes cómo se llevó a cabo la experiencia y qué efectos tuvo.
- > Una programación cultural y artística presentada durante la jornada, de tal manera que los asistentes puedan apreciar los talentos de los aprendices.
- > Un mural de pensamientos de los asistentes sobre la Cultura de Paz, en el cual puedan escribir comentarios, reflexiones o impresiones sobre lo visto en la feria.

Ruta de implementación:



> Creación de comisiones de trabajo:

Este tipo de actividades requiere que se organicen al menos dos comisiones de trabajo, las cuales pueden estar integradas por actores como padres de familia, instructores, egresados, aprendices y aliados. Su composición diversa promueve diferentes puntos de vista y el trabajo en red. Las comisiones tendrán la tarea de gestionar todo lo relacionado con la logística y la localidad del evento.

Se proponen al menos dos tipos de comisiones. Una comisión de Cultura de Paz dedicada a la socialización de la actividad entre los grupos, a fin de que identifiquen las muestras según se ha propuesto y luego las recopilen y analicen su calidad y pertinencia. La segunda comisión tendrá la tarea de los aspectos logísticos necesarios para: adecuación de espacios, gestión de recursos, comunicaciones, invitaciones, metodologías y demás temas que implique el evento. Ambas comisiones se deben reunir por aparte y en conjunto para articular su trabajo.

Definición de la programación. Las dos comisiones toman la decisión de cuál será el contenido de la programación y qué se debe incluir en la lista de materiales necesarios para las galerías, el panel y las muestras artísticas. Igualmente, si es posible, diseñan de piezas de comunicación para la convocatoria y la invitación a otros actores externos como aliados, padres de familia, vecinos, autoridades locales y comunidad en general.

> **Logística previa al evento:**

El evento demanda un trabajo cuidadoso en los aspectos logísticos que merecen atención y seguimiento. Durante los días previos, se debe hacer un énfasis en que estén dadas las condiciones para que las actividades se desarrollen según lo planeado.

Desarrollo del evento

Durante el evento, es importante mantener a un equipo de personas apoyando cada uno de los momentos y las actividades. Previo a esto, se sugiere reunir a un grupo de voluntarios y establecer roles, funciones, horarios y turnos de las personas que van a apoyar la logística.

> **Evaluación:**

Después del evento, es importante hacer una evaluación entre las comisiones e incluso extenderla a los grupos, con el ánimo de recopilar información que permita mejorar la capacidad de la Escuela Taller en la organización de este tipo de actividades.

Propongo paz

¿Cómo encarnar y hacer vivencial la Cultura de Paz?

BIBLIOGRAFÍA

Acevedo, A. M., Duro, E., & Grau, I. M. (2002). Unicef va a la escuela para construir una cultura de paz y solidaridad. Buenos Aires: Unicef Argentina.

Bennett, J., & Kayetisi-Blewitt, M. (1996). Beyond "working in conflict": understanding conflict and building peace. Londres: CODEP - Overseas Development Institute.

Bueno Cipagauta, M. A. (2006). La reconciliación como un proceso socio-político. Aproximaciones teóricas. *Reflexión Política*, 8(15). Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-168269_archivo.pdf

Chaux E., Lleras, J., & Velásquez, A. M. (Comp.). (2004). Competencias ciudadanas de los estándares al aula: una propuesta de integración a las áreas académicas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-75077_archivo.pdf

Calderón Concha, P. (2009). Teoría de conflictos de Johan Galtung. *Revista de Paz y Conflictos*, (2), pp. 60-81. Recuperado de http://www.ugr.es/~revpaz/numeros/rpc_n2_2009_completo.pdf

Colombia, Congreso de la República. Ley 115 de 1994, "Por la cual se expide la Ley General de Educación" (8 febrero 1994).

Colombia, Congreso de la República. Ley 1620 de 2013, "Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar" (15 marzo 2013).

Colombia, Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1860 de 1994, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 De 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales" (3 agosto 1994).

Colombia, Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1965 de 2013, "Por el cual se reglamenta la Ley 1620 de 2013, que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar" (11 septiembre 2013).

Colombia, Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1075 de 2015, "Decreto Único Reglamentario del Sector Educación" (26 mayo 2015).

Colombia, Presidencia de la República. Ley 1732 de 2014, "Por la cual se establece la Cátedra de la Paz en todas las instituciones educativas del país" (1 septiembre 2014).

Colombia, Presidencia de la República. Decreto 1038 de 2015, "Por el cual se reglamenta la Cátedra de la Paz" (25 mayo 2015).

De Alba Fernández, N., García Pérez, F. F., & Santiesteban Fernández, A. (Eds.). (2012). *Educación para la participación ciudadana en la enseñanza de las ciencias sociales*. Sevilla: Díada Editora.

Dewey, J. (1940). La educación en los problemas sociales actuales. *Revista de Pedagogía*, (12).

Echeverri Londoño, M. C., & Maca Urbano, D.Y. (s. f.). Justicia restaurativa, contextos marginales y representaciones sociales: algunas ideas. Recuperado de <http://www.justiciarestaurativa.org/news/Articulo%20JUSTICIA%20RESTAURATIVA%20Colombia.pdf/view>

Fisas, V. (2011). *Educación para una cultura de paz*. Quaderns de Construcció de Pau, (20). Recuperado de http://escolapau.uab.es/img/qcp/educar_cultura_paz.pdf.

Frankl, V. (2012). *El hombre en busca de sentido*. Madrid: Paidós Ibérica.

García Florindo, A. (Coord.). *Materiales didácticos para trabajar la participación ciudadana*. Sevilla: Instituto Paulo Freire. Recuperado de http://www.redcimias.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/10/materiales_didacticos_particiu.pdf

Instituto de Estudios del Ministerio Público. (s. f.). *Guía de la participación ciudadana: la mejor aliada de su libertad y sus derechos*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación. Disponible en: http://www.procuraduria.gov.co/html/sitio_guia/docs/Cartilla_Guia_participacion.pdf

Hernández Delgado, E. (s. f.). *Expresiones de cultura de paz en Colombia. Historia de sus significados en contextos de violencias y construcción de paz en Colombia*. Recuperado de http://www.ugr.es/~eirene/publicaciones/paz_partera_de_la_historia/11.pdf

Lederach, J. P. (2000). *El abecé de la paz y los conflictos: educar para la paz*. Madrid: Los libros de La Catarata.

Méndez, M. (2011). *Revisión de la literatura especializada en reconciliación*. Bogotá: GIZ. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/08551.pdf>

Ministerio de Vivienda y Urbanismo de Chile. (2010). *Inventario de metodologías de participación ciudadana en el desarrollo urbano*. Santiago de Chile: Autor. Recuperado de http://www.minvu.cl/incjs/download.aspx?glb_cod_nodo=20070212170002&hdd_nom_archivo=inventario%20de%20metodolog%C3%8Das.pdf

Ministerio de Minas y Energía, & Ingeominas. (2008). *Construyendo participación. Cartilla de participación ciudadana*. Bogotá: Autores. Recuperado de http://www2.sgc.gov.co/getattachment/home/comunicaciones/quienes-somos/-cartilla_participacion_ciudadana_ingeominas.pdf.aspx

Ministerio del Interior y de Justicia, & Unión Europea. (2008). *Manual de prácticas restaurativas para conciliadores en equidad*. Bogotá: Ministerio del Interior y de Justicia. Recuperado de <https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/sala%20de%20prensa/documentos/PRACTICAS%20RESTAURATIVAS.pdf>

Oficina Regional de la Unesco para América Latina y el Caribe. (2004). *Cuaderno de Ejercicio para la Enseñanza de los Derechos Humanos*. Santiago de Chile: Unesco. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001373/137336s.pdf>

Pindado F. (2005, mayo). *La participación ciudadana no se improvisa. Taller de participación ciudadana y materiales*. *Revista de Estudios Locales*, (87). Recuperado de http://www.famp.es/racs/observatorio/2012/DOC_INTERES/La_participacion_no_se_improvisa_-_Fernando_Pindado.pdf

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina (Preal). (2006). Cultura de paz en las escuelas, herramienta para la prevención de la violencia escolar. Santiago de Chile: Autor. Recuperado de http://www.innovemosdoc.cl/democracia_ciudadania/programas/cultura_paz.pdf

Real Academia Española. (2010). Diccionario de la lengua española (23.a ed.). Disponible de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>.

Reyes Mate, M. (2006). Justicia de las víctimas y reconciliación en el País Vasco. Documentos de trabajo N.º 96. Fundación Alternativas. Recuperado de http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/xmlimport-TTg1rD.pdf.

Secretaría de Educación Distrital. (s. f.). Manuales de Convivencia. Instituciones de educación formal oficiales y privadas. Orientaciones generales. Bogotá: Autor. Recuperado de <http://www.educacionbogota.edu.co/archivos/Temas%20estrategicos/Inspeccion/2012/abril/orientaciones%20sobre%20manuales%20de%20convivencia.pdf>

Viviescas, F. (2000). Arquitectura para la convivencia en Colombia: la ciudad del camino al habla. Investigación y Desarrollo, 8(2), pp. 152-169. Recuperado de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/invest_desarrollo/8-2/arquitectura_para_la_convivencia.pdf

Vela Mantilla, M., Rodríguez, J., Rodríguez A., & García, L. (2011). Acción sin daño como aporte a la construcción de paz: propuesta para la práctica. Bogotá: GIZ.

Zapata Cancelado, M. L., Reverón Peña, C. A., Rodríguez Puentes, A. L., Estrada Ramírez, F., & Vásquez Cruz, O. (2009). Acción sin daño y reflexiones sobre prácticas de paz: una aproximación sobre la experiencia colombiana. Bogotá: GIZ.

MANUAL DE SEGUIMIENTO





**“Si tenemos los saberes
eso nadie nos los quita”**

Aprendiz de la Fundación
Escuela Taller de Barichara



PRESENTACIÓN

El Manual de Seguimiento brinda un conjunto de herramientas para capturar, almacenar, procesar y reportar los datos relacionados con la ejecución de la estrategia de Cultura de Paz en las Escuelas Taller de Colombia, con el fin de realizar un adecuado proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación.

Al mismo tiempo constituye una guía de aplicación de estrategias que permiten de manera sistémica realizar un control de todo el proceso en cualquier instante durante el periodo de gestión.

En el presente documento se encuentra el seguimiento, monitoreo y evaluación en cuanto a las Estrategias Transversales, como también de las actividades en el marco de la cátedra de Competencias Humanas.

Se encuentra además información sobre los procedimientos de recolección de información, procesamiento de datos, puntaje y promedio y seguimiento general del programa.

Para finalizar, se cuenta con un apartado de anexos.



Aprendices de la Fundación Escuela Taller de Boyacá
Fotografía por Kioka Audiovisuales

Tabla de contenido

MANUAL DE SEGUIMIENTO

> Seguimiento, Monitoreo y Evaluación194
> Seguimiento, Monitoreo y Evaluación: Estrategias Transversales197
> Seguimiento, Monitoreo y Evaluación Actividades en el marco de la cátedra de Competencias Humanas 197
> Recolección de información198
> Procesamiento de datos 198
> Puntaje y promedio 201
> Seguimiento general del programa 202
> Anexos	

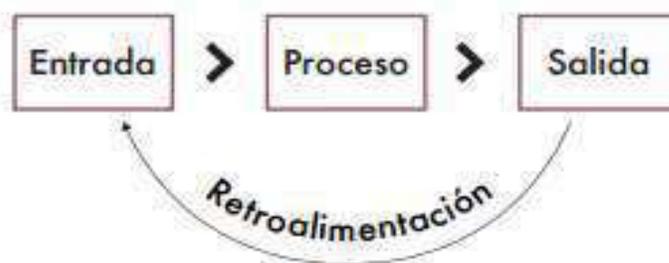
SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación lo compone un conjunto de procesos que permiten identificar la implementación de las estrategias, como también el cómo se está avanzando hacia la consecución de una Cultura de Paz en las Escuelas Taller. El sistema permite evidenciar los avances, identificar alertas tempranas y suministrar información para la toma de decisiones. En este sentido, el sistema se presenta como una oportunidad para avanzar y aprender de la experiencia adelantada.

Cada uno de los componentes de la Caja de Herramientas cuenta con sus propios instrumentos para hacer seguimiento, monitoreo y evaluación. El instrumento del Componente 1 es la Matriz de Verificación, en cuanto al Componente 2 presenta dos instrumentos: Línea Base Aprendices y Línea Base Instructores y Directivos. Cada uno de estos cuenta con una matriz de puntuación para registrar la información y hacer el correspondiente análisis de los resultados.

Pasos requeridos para el Seguimiento, Monitoreo y Evaluación:

1. **Entrada:** Comprende la recolección de información para evaluar los procesos.
2. **Proceso:** Comprende los pasos secuenciales para procesar la información.
3. **Salida:** Presentación de dicha información consolidada y analizada en informes u otro tipo de documentos.





Aprendiz de la Fundación Escuela
Taller de Buenaventura
Fotografía por Kioka Audiovisuales



Cuadro 3: MATRIZ DE VERIFICACIÓN

ESTRATEGIA	INDICADOR DE PRODUCTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	META ANUAL	META MENSUAL	RESPONSABLE
SISTEMAS DE PARTICIPACIÓN	Comité Académico creado, fortalecido y en funcionamiento	Actas de comité firmadas.	45	Mínimo cuatro	Coordinador Académico
		Elección de representante del Comité Académico.	1	Primer trimestre	
		Elaboración del plan de trabajo del año.	1	Primer trimestre	
		Informes del comité Académico sobre el avance de las actividades y particularidades (logros y/o dificultades) del proceso.	4	Uno trimestral	
	Comité de Convivencia creado, fortalecido y en funcionamiento	Actas de comité firmadas.	30	Dos.	Instructor de Competencias Humanas
		Elección de representantes del Comité de Convivencia.	1	Primer trimestre.	
		Elaboración del plan de trabajo del año.	1	Primer trimestre.	
		Informes del Comité de Convivencia sobre el avance de las actividades y particularidades (logros y/o dificultades) del proceso.	4	Uno trimestral.	
	Escuela de Padres creada, fortalecida y en funcionamiento	Actas de reunión y listados de asistencia.	4	Uno trimestral	Director Coordinador Académico, instructor de Competencias Humanas
		Plan de trabajo para la Escuela de Padres.	1	Primer trimestre	
Informes sobre el avance de las actividades y particularidades (logros y/o dificultades) del proceso		2	Uno semestral		
Comité de Egresados creado, fortalecido y en funcionamiento	Elección de representantes del Comité de Egresados.	1	Primer trimestre	Director Coordinador Académico, instructor de Competencias Humanas	
	Plan de trabajo del año.	1	Primer trimestre		
	Actas de comité firmadas.	2	Uno semestral		
	Informes del Comité de Egresados sobre el avance de las actividades y las particularidades (logros y/o dificultades) del proceso.	1	Uno anual		
RED DE ALIADOS	Red de aliados de las escuelas Taller establecido y en funcionamiento.	Informe con los avances trimestrales de las alianzas generadas y los logros en beneficio de las Escuelas Taller.	4	Uno trimestral	Director
		Informe con los avances trimestrales de las alianzas generadas y los logros en beneficio de las Escuelas Taller	1	Uno anual	
ESPACIOS DE FORMACIÓN	Espacios de formación de equipos fortalecidos y en funcionamiento	Plan de trabajo	1	Primer trimestre	Director, Coordinador Académico
		Informes de actividades	4	Uno trimestral	
RELACIÓN DEL TALLER CON LA CAJA DE HERRAMIENTAS	Taller de formación en artes u oficios, con la Cátedra de paz de las escuelas taller articulados a	Formato de articulación entre Cultura de Paz y talleres de formación en artes u oficios.	45	Mínimo cuatro mensual	Instructores
		Informe de avances semestrales por instructor de taller	2	Uno semestral	

SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN ESTRATEGIAS TRANSVERSALES

El seguimiento de las Estrategias Transversales se ha definido en función del cumplimiento de los pasos para la implementación de cada una de las estrategias y de los resultados esperados. El cuadro 3.1 , detalla cada uno de los momentos que se deben superar, de tal modo que su diligenciamiento va ilustrando el proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación. Al frente de cada estrategia se detallan: indicadores de producto, medios de verificación, meta anual, meta mensual y/o plazo de entrega y el responsable del proceso. Este cuadro de control permite al encargado de este proceso establecer un resultado con porcentaje de cumplimiento.

Ver cuadro anterior: Matriz de verificación.

Para los pasos siguientes a la entrada de información, es decir, procesamiento y presentación de resultados, se recomienda elaborar una plantilla por estrategia donde se pueda chequear según los tiempos y productos, el cumplimiento. Una forma de presentación de resultados son las gráficas con porcentajes de cumplimiento.

SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN. ACTIVIDADES EN EL MARCO DE LA CÁTEDRA DE COMPETENCIAS HUMANAS

Los resultados de un programa se basan en los beneficios que tienen los participantes como consecuencia del proceso o de la ejecución de ciertas estrategias. El método de medir los resultados, debe estar ligado a las acciones que se emprendan para afectar positivamente el objetivo al cual se pretende cumplir. Ahora bien, la importancia de medir el nivel de apropiación de los aprendices, instructores y directivos, de los temas y vivencias que dan sentido a una Cultura de Paz, es trascender dicho sentido de Paz además de la aplicación en la Escuela Taller, a otros ámbitos de la vida.

La estrategia definida para este propósito es un proceso de entrada y salida de datos y su posterior comparación mediante un procesador de datos. A fin de mostrar su desarrollo, se ha diseñado un instrumento tipo encuesta que se aplica en dos momentos: al inicio del proceso de formación y al final. La información es luego procesada en una base de datos.

Recolección de Información:

El proceso de entrada y contraste de información se lleva a cabo mediante la aplicación de un instrumento tipo encuesta, que para el primer momento se denomina Línea Base. Esta tiene como propósito obtener una primera lectura de las percepciones que tienen los participantes acerca de situaciones que pueden determinar conductas vitales para el establecimiento de entornos de convivencia.

Posteriormente y en un momento previo al final del proceso de formación, se realiza una segunda aplicación para su correspondiente contraste y medición.

Se diseñaron dos tipos de encuesta: una dirigida a aprendices y otra dirigida a instructores y directivos, el propósito de ambas es el mismo, cada una con su correspondiente adaptación de acuerdo al grupo al que va dirigido.

Cada encuesta consta de 35 preguntas para el caso de los aprendices y de 33 para los instructores y directivos. Así mismo, cada una de las preguntas cuenta con opciones de respuesta cerradas y algunas tienen la posibilidad de hacer comentarios o de argumentar la respuesta seleccionada.

El diseño de las preguntas y sus opciones de respuesta no corresponde necesariamente a respuestas correctas o incorrectas, sino a situaciones o dilemas morales donde se ilustra, en alguna medida, formas de actuar moldeadas por la cultura y posibilidades de acceso a información para tomar decisiones.

Procesamiento de Datos:

Para el procesamiento de la información recolectada, se ha creado una base de datos siguiendo el criterio de ejes, ámbitos, dimensiones, preguntas y respuestas.

Su diseño permite ingresar los resultados de cada encuesta. Las filas y las columnas representan cada una de las preguntas y cada pregunta tiene un puntaje que varía entre 0, 0.5 y 1 de acuerdo con lo esperado. Ver ejemplos 1 y 2 en los dos cuadros que se presentan a continuación:

Ejemplo : USO DEL INSTRUMENTO PARA ANÁLISIS DE DATOS

<p>Eje temático a evaluar, recuerde que son cinco</p>	<p>1</p> <p>EJE TEMÁTICO</p> <p>Gestión de conflictos</p>				
	<p>2</p> <p>ÁMBITO:</p>				
	<p>3</p> <p>DIMENSIÓN:</p>				
<p>Los ámbitos son tres: Interpersonal, Intrapersonal, comunitario</p>					
<p>Cada ámbito y eje están compuestos por un conjunto de dimensiones</p>					
<p>Pregunta que hace referencia a la dimensión</p>	GESTIÓN DE EMOCIONES		HABILIDADES COMUNICATIVAS		
	<p>Discutiste ofensivamente con uno de tus compañeros y después te sentiste muy mal por haber tenido una actitud tan agresiva. En ese momento, ¿aparentas estar bien para disimular lo que estás sintiendo?</p>		<p>En las situaciones que generan conflicto en la Escuela Taller, ¿propones espacios de solución?</p>		
<p>N° de preguntas</p>	1		2		
<p>Puntaje asignado a cada respuesta</p>	0	1	1	0,5	0
<p>Opciones de respuesta</p>	Si	No	Siempre	A veces	Nunca
		X		X	
<p>Espacios para marcar la respuesta</p>					

Ejemplo 3: EJE TEMÁTICO DE GESTIÓN DE CONFLICTOS

PARTICIPANTE	PREGUNTA 1		PREGUNTA 2			PREGUNTA 3			PREGUNTA 4			PREGUNTA 5		
	RESPUESTA													
	Si	No	Siempre	A veces	Nunca	Acepta esta respuesta	Acepta esta respuesta temporalmente mientras soluciona su problema económico	Se niega a esta respuesta aunque esté sin trabajo	Agredo a quienes me ofendieron	Siento rabia y la expreso sin agredir	Me quedo callado para evitar problemas	Le preguntamos al profesor	Mediamos la diferencia, le echamos un litro y medio de agua	No hago caso a lo que dice Juanito y le echamos dos litros de agua
PUNTAJE	1	0	1	0,5	0	0	0,5	1	0	0,5	1	1	0,5	0
1	X		X			X			X				X	
2		X		X				X			X	X		
3		X			X	X			X					X
4		X	X				X			X			X	
5	X				X		X		X			X		
6		X		X		X					X		X	
7	X		X			X					X		X	
8	X				X		X				X			X
9	X		X					X		X		X		
10	X			X		X				X		X		
FRECUENCIA	6	4	4	3	3	5	3	2	3	3	4	4	4	2
TOTAL	10		10			10			10			10		

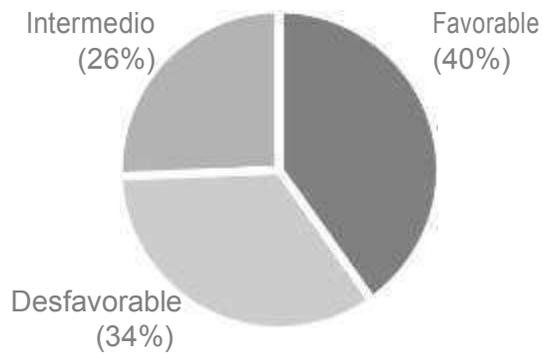
NÚMERO DE RESPUESTAS IDEALES (Puntaje = 1)	20	NÚMERO DE RESPUESTAS INTERMEDIAS (Puntaje = 0,5)	13	NÚMERO DE RESPUESTAS NEGATIVAS (Puntaje = 0)	17
--	----	--	----	--	----

Puntaje y Promedio:

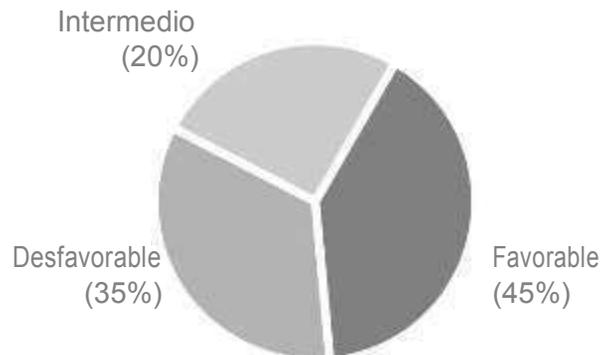
Cada respuesta tiene un puntaje y al final se debe calcular un promedio general por cada pregunta, sumando el número de aprendices que respondieron a esa pregunta. Observe el *ejemplo 2*.

Los cálculos visualizados en el ejemplo anterior se aplican a cada eje o a cada dimensión, dependiendo de los intereses, de modo que con este procesamiento los resultados obtenidos se puedan evidenciar en diferentes niveles, así:

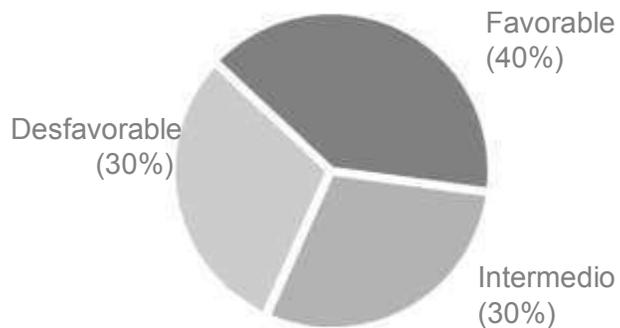
EJE: GESTIÓN ADECUADA DE CONFLICTOS



> Dimensión: Habilidades comunicativas



> Dimensión: Gestión de emociones



Seguimiento General del Programa:

El objetivo es reportar el avance parcial y final del programa con respecto a las actividades de la Caja de Herramientas. Se sugiere que la persona encargada del proceso realice un seguimiento mensual por territorio y recopile la información sugerida para este reporte.

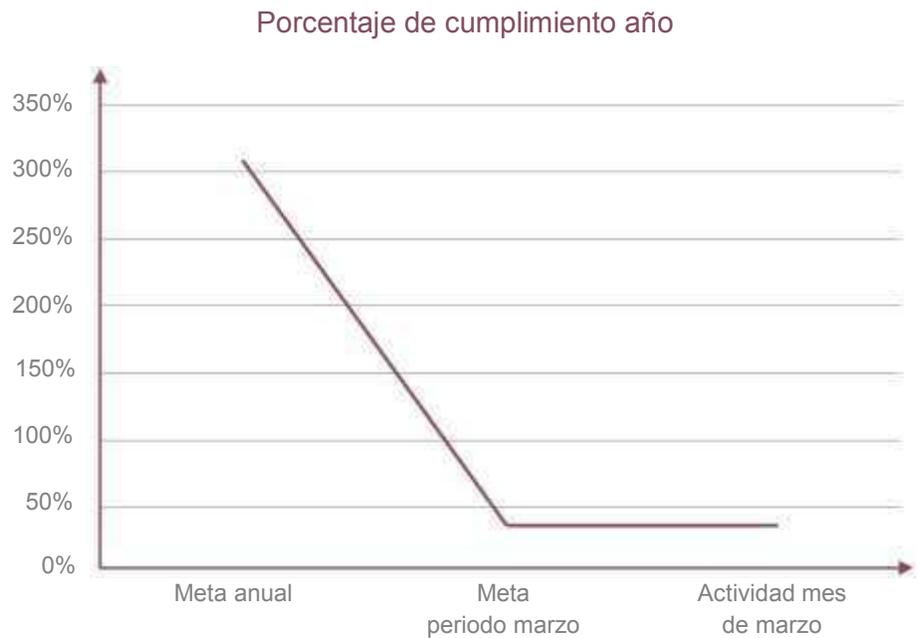
Dicha información es la siguiente:

- > Departamento: Ubicación general.
- > Municipio/territorio: Ubicación específica (es igual a las sedes).
- > Meta anual: Número total de actividades que se deben desarrollar durante el año de ejecución.
- > Meta periodo: Meta del mes.
- > Actividades desarrolladas en el periodo: Actividades desarrolladas durante el mes.
- > Porcentaje de cumplimiento: es el balance o promedio entre la meta mensual y las actividades desarrolladas en el mes. Lo ideal es que la cifra en cada territorio siempre sea igual a 100 %. Además el formato debe aplicarse al final del año, relacionando la meta anual y las actividades desarrolladas durante todo el año. Si se cumple el supuesto de que todas se desarrollen, se debe obtener un cumplimiento ideal (100 %).

Ejemplo: Meta mes marzo: 8 actividades realizadas: 7 porcentaje de cumplimiento del mes: $=7/8= 88\%$. Ver ejemplo 3 a continuación

AÑO					
DPTO.	MUNICIPIO/ TERRITORIO	META ANUAL	META PERIODO MARZO	ACTIVIDADES MARZO	% CUMPLIMIENTO
CUNDINAMARCA	BOGOTÁ	45	4	4	100%
VALLE DEL CAUCA	BUENAVENTURA	45	4	3	75%
CALDAS	SALAMINA	45	4	4	100%
SANTANDER	BARICHARA	45	4	2	50%
BOLÍVAR	CARTAGENA	45	4	4	100%
CAUCA	POPAYÁN	45	4	4	100%
BOYACÁ	TUNJA	45	4	4	100%
TOTAL		315	28	25	89%

Esta es una de las formas como se pueden graficar los resultados posteriores al análisis:



*** Nota:**

Otras actividades a medir con esta herramienta son:

- Actividades en el taller para el aprendiz.*
- > Actividades en clase de formación.*
- > Actividades de integración y recreación.*
- >*

Para hacer la medición en cualquiera de los casos, solo se cambian las metas y el título de cuadro.

ANEXOS

1. Encuesta línea base y encuesta final para instructores y directivos
2. Encuesta línea base y encuesta final para aprendices.

ANEXO 1: ENCUESTA PARA DIRECTIVOS, INSTRUCTORES Y ADMINISTRATIVOS

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTAS	N° DE LA PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
GESTIÓN DE CONFLICTOS		Gestión de emociones	Entiendo que es normal tener discusiones con los compañeros de trabajo, sin embargo en ocasiones no puedo evitar sentirme mal, pero aparento estar bien.	1	Nunca, Casi Nunca, Casi Siempre, Siempre	
		Habilidades comunicativas	En varias ocasiones me reúno con los demás profesores y compañeros, para tratar casos que generan conflicto en la Escuela Taller, pero debo reconocer que la comunicación no funciona como quisiera	2	Nunca, Casi Nunca, Casi Siempre, Siempre	
		Toma de decisiones	Eres médico de un hospital, de repente te anuncian por radio que van en camino dos personas gravemente heridas por atraco. Cuando llegan a la sala de urgencias, te das cuenta que uno es un policía y el otro es uno de los delincuentes, al mirar el estado de ambos descubres que el delincuente está en mayor riesgo de perder la vida, pero claramente agredió al policía sin piedad. Debes tomar rápidamente una decisión de cuál atender primero.	3	Atiendes: 1.Policía 2. Delincuentes	¿Por qué?
	Interpersonal	Gestión de emociones	Cierto día conversamos en la oficina sobre procesos de de paz entre grupos armados y Gobierno. Me di cuenta que tenemos posiciones muy distintas y nos dejamos llevar por las emociones. Pensé en discutirlo con mis compañeros, pero decidí dejarlo así para no entrar en más polémica	4	1. De acuerdo 2. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3. En desacuerdo	
	Comunitario	Activación de apoyo social	Personalmente, creo que cuento con las capacidades para orientar a los estudiantes, en la activación de sus redes de apoyo, para que puedan afrontar sus dificultades:	5	Nunca, Casi Nunca, Casi Siempre, Siempre	
			¿Conozco las organizaciones e instituciones que pueden ayudar en una situación de violencia intrafamiliar?	6	SI-NO	¿Cuáles conoces?
			Piensa por un momento y valora la capacidad de respuesta de tu propia red de apoyo, ante una situación de dificultad en el pasado. ¿Cómo la valoras?	7	Buena, Regular, Mala	

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTA	N° DE LA PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
CONVIVENCIA Y CULTURA CIUDADANA	Intrapersonal	Compresión del sentido de límites y reglas	En gran parte, los problemas de convivencia en la Escuela Taller, incluidos sus espacios administrativos y docentes, son a causa de:	8	1. la poca aceptación y comprensión de la norma por parte de los estudiantes. 2. la débil capacidad de la escuela para crear un ambiente de convivencia y respeto por la norma	
		Reconocimiento de la importancia del interés general sobre el particular	Como profesor estoy de acuerdo con promover actividades para convivencia, siempre y cuando esto no me implique más trabajo.	9	SI- NO	
	Interpersonal	Identificación de normas aptas para la convivencia en un grupo o comunidad	En una reunión con profesores y directivos, se discutió sobre los factores que afectan la convivencia. Como resultado se han acordado dos ideas generales ¿Con cuál estarías más de acuerdo?	10	1 El principal problema es la falta de tolerancia entre los jóvenes, producto del contexto de violencia donde viven, lo que implica ser muy exigentes y rigurosos en la disciplina. 2 El problema no es la violencia, sino la falta de afecto y comprensión al momento de exigir el cumplimiento de una norma.	
		Formas de convivencia desde el lenguaje	¿Crees que el trato y lenguaje usado entre directivos y entre docentes, incide negativamente en el trato que se presenta entre estudiantes?	11	Nunca, Casi Nunca, Casi Siempre, Siempre	¿Por qué?
	Comunitario	Practica de normas y reglas que promueven la sana convivencia	¿Cómo valoras el trato entre directivos, docentes y estudiantes?	12	1. bueno 2. Regular. 3. Malo	
		Activación de redes de apoyo social	¿Has hecho uso de alguna red de apoyo?	13	SI- NO	Menciona cuál o cuales

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTA	N° DE LA PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
ENFOQUE RESTAURATIVO DE JUSTICIA	Intrapersonal	Reconocimiento del otro	Cuando un compañero te inspira un sentimiento importante, sea este positivo o negativo ¿estoy en capacidad de expresárselo	14	1. De acuerdo 2. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3. En desacuerdo	
		Previsión de las consecuencias de sus actos y decisiones	¿Eres consciente de tus actos y sus consecuencias?	15	Nunca, Casi Nunca, Casi Siempre, Siempre	
	Interpersonal	Reparación del daño	¿Cuándo te equivocas ¿lo reconoces y pides excusas?	16	Nunca, Casi Nunca, Casi Siempre, Siempre	
	Comunitario	Reconocimiento y participación en prácticas restaurativas	¿Cuál de estos actos crees que aporta más a la reconciliación del país?	17	1. Que las víctimas reciban la verdad a cambio que los victimario no paguen cárcel. 2. Que los victimarios paguen cárcel aunque nunca digan la verdad. 3. Que las víctimas sean reparadas económicamente y los victimarios no digan la verdad	
			¿Estás de acuerdo con esta frase?: "No existen culpables ni inocentes, simplemente diferentes niveles de responsabilidad"	18	SI- NO	
			Autovaloración	¿Consideras que tus habilidades y conocimientos, aportan al desarrollo de tu trabajo en la Escuela Taller?	19	Nunca, Casi Nunca, Casi Siempre, Siempre
	Interpersonal	Pensamiento crítico	El Director consulta a los miembros de la Institución, para la selección de un estudiante que sería beneficiario de una beca. Uno de los candidatos es tu amigo, pero reconoces que aunque necesita la beca, el perfil del otro candidato es más apto para recibir la misma. Finalmente le das el voto a tu amigo	20	SI- NO	

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTAS	Nº DE LA PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
DERECHOS HUMANOS	Intrapersonal	Reconocimiento del otro	Recientemente han llegado a habitar al sector donde vives, algunas personas procedentes de otros departamentos del país, a causa de los conflictos en sus lugares de origen. ¿Te molesta la situación, aunque comprendes que es parte de una problemática social?	21	SI- NO	
	Interpersonal	Aceptación de la diferencia	Considero que por las características de la Escuela Taller, no es apropiado recibir dentro del grupo de estudiantes, personas con comportamientos homosexuales y en caso de hacerlo, pienso que deben ocultar su condición dentro de la Institución, para no afectar al resto de estudiantes. Selecciona la respuesta con la que te sientas más identificado:	22	SI- NO	
		Establecimiento de las relaciones basadas en la escucha, el respeto y el reconocimiento de las diferencias	El ambiente laboral en la Escuela Taller es aceptable, sin embargo, estaría de acuerdo en retirar de su cargo a una persona, sin darle explicaciones	23	SI- NO	
		Bienestar colectivo	En el sector donde habitas, han convocado a los habitantes para reflexionar en torno a determinadas situaciones sociales que vienen aconteciendo y que afectan a todos.	24	1. Te involucras a participar en las actividades. 2. prefieres mantenerte distante de estas actividades	
	Comunitario	Reconocimiento y respeto por los derechos colectivos, culturales y ambientales	Entiendes lo del respeto por el otro, pero en el fondo si tuvieras la oportunidad, preferirías no relacionarte con otros grupos étnicos que están culturalmente identificados como generadores de conflictos. Responde de acuerdo con el grado de identificación que tengas con esta afirmación.	25	SI- NO	

EJE	ÀMBITO	DIMENSIÒN	PREGUNTA	Nº DE PREGUNTA	OPCION DE RESPUESTA	ABIERTA
DERECHOS HUMANOS	Comunitario	Participación ciudadana para la convivencia	Sobre los procesos de participación ciudadana predominan dos ideas contrarias ¿con cuál estás más de acuerdo?	26	1. Al estado no le interesa que la ciudadanía aprenda a participar, sin embarro, la gente cada día logra incidir mas en los asuntos públicos. 2. El estado está comprometido con la participación ciudadana, pero a la ciudadanía no le interesa, prefiere dedicarse a asuntos particulares	
			¿Crees que la Escuela Taller ofrece espacios de participación para Directivos, Docentes y demás integrantes de la misma, permitiendo que se incida en las decisiones que los afectan a todos?	27	SI-NO	
		Equidad de género	Se ha creado un acalorado debate entre tus compañeros, sobre el trato entre hombres y mujeres en la Escuela Taller y deciden hacer un machismómetro de 1 a 10, siendo 1 el nivel más machista y 10 el menos. Entre 1 y 4 el trato es sexista, excluyente y en ocasiones violento. Entre 5 y 7 el trato es en ocasiones excluyente pero está naturalizado y aceptado por todos y todas. Entre 8 y 10 el trato entre hombres y mujeres es incluyente, las mujeres han ganado reconocimiento y derechos. Responde de acuerdo al rango en el que crees que está la Escuela Taller.	28	1. Entre1-4 2. Entre 5-7 3. Entre8-10	
RECONCILIACIÓN	Intrapersonal	Desarrollo del sentido de solidaridad y cooperación hacia el otro y la comunidad	Juan vive en la comunidad de La Loma y a causa de una tragedia, sus habitantes se encuentran alojados en carpas y albergues. Con los días, esta situación ha generado fuertes peleas entre los habitantes por temas de convivencia y además van en aumento los casos de rivalidades y riñas y nadie parece querer colaborar con la solución. Frente a esta situación, consideras que:	29	1. El asunto le corresponde solo a la alcaldía. 2. Es un asunto de responsabilidad solo de las personas en los albergues. 3. La comunidad debe hacer algo	

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTAS	N° DE LA PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
RECONCILIACIÓN	Interpersonal	Perdón	Luis es un joven que quedó huérfano de niño, cuando su padre quien era el tendero del barrio resultó muerto en un atraco. 5 años después, al barrio llegó una familia que resultó ser la familia del atracador. Luis se entera de esto y actúa de la siguiente manera:	30	1. Busca vengar la muerte de su padre. 2. No toma represalias para no aumentar más el conflicto dejar este asunto quieto. 3. De manera tranquila busca la forma de abordar al supuesto asesino e indagar sobre los verdaderos hechos ocurridos	¿Qué perfil propones?
			Comunitario	¿Crees que para la reconciliación del país ¿pedir perdón sirve de algo?	31	SI-NO
	Comunitario	Buenas prácticas de desarrollo local en comunidades resiliente	¿Crees que la Escuela Taller debe promover acciones de perdón?	32	SI-NO	
			¿Crees que puedes dar una idea o recomendación, para promover la reconciliación desde la Escuela Taller?	33	SI-NO	

ANEXO 2: ENCUESTA PARA APRENDICES

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTAS	Nº DE LA PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
GESTIÓN DE CONFLICTOS	Intrapersonal	Gestión de emociones	Discutiste ofensivamente con uno de tus compañeros y después te sentiste muy mal por haber tenido una actitud tan agresiva. En ese momento, ¿Aparentas estar bien para disimular lo que estás sintiendo?	1	SI-NO	
		Habilidades comunicativas	En las situaciones que generan conflicto en la Institución ¿propones espacios de solución?	2	Siempre, A veces, Nunca.	
		Toma de decisiones	Jota ha decidido darle otro rumbo a su vida y dejar sus actividades ilícitas. Actualmente se encuentra sin trabajo y le ofrecen la posibilidad de obtener un ingreso realizando una actividad ilegal. Crees que Jota debe decidir:	3	1. Jota acepta esta propuesta solo temporalmente, mientras soluciona su problema económico. 2. Jota se niega a esta propuesta, aunque esté sin trabajo.	
	Interpersonal	Gestión de emociones	Conversando con un grupo de personas sobre futbol, entramos a ofendernos fuertemente unos a otros por diferencias de opinión. Sentí mucha rabia que no respetaran mi equipo favorito, entonces:	4	1. Agredo a quienes me ofendieron. 2. Siento rabia y la expreso sin agredir a nadie. 3. Me quedo callado para evitar problemas.	
	Comunitario	Activación de redes de apoyo social	Con frecuencia busco una opinión o consejo entre mis amigos y familiares, para resolver una diferencia que tengo con un compañero de trabajo o estudio	5	SI-NO	
			¿Conozco las organizaciones e instituciones que me pueden ayudar en una situación de violencia intrafamiliar, en mi comunidad?	6	SI-NO	¿Cuales conoces?
			¿Dedico tiempo para saber cómo están mis amigos y familiares más cercanos?	7	Siempre, A veces, Nunca.	
CONVIVENCIA Y CULTURA CIUDADANA	Intrapersonal	Comprensión del sentido de límites y reglas	¿Alguna vez has tenido problemas de convivencia en la Institución, por infringir normas?	8	Siempre, A veces, Nunca.	
		Reconocimiento de la importancia del interés general sobre el particular	Al momento de almorzar en el restaurante de la Institución, donde hay una fila de personas en espera, para mi es fundamental estar cómodo y con frecuencia uso varias sillas para colocar mis implementos?	9	Siempre, A veces, Nunca.	

(Anexo 2 continua en la siguiente pagina)

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTAS	N° DE LA PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
CONVIVENCIA Y CULTURA CIUDADANA	Interpersonal	Identificación de normas aptas para la convivencia en un grupo o comunidad	¿Piensas que las actitudes y diferencias culturales de tus compañeros de Escuela Taller, son un problema para la convivencia?	10	SI-NO	
		Formas de convivencia desde el lenguaje	¿Crees que el trato y lenguaje usado entre los compañeros de Escuela Taller, dificulta la convivencia?	11	Siempre, A veces, Nunca	
	Comunitario	Práctica de normas y reglas que promueven la sana convivencia	¿Cómo valoras el trato entre profesores y estudiantes?	12	Bueno, Regular, Malo	
		Activación de redes de apoyo social	¿Sabes qué es una red de apoyo? Menciona algunas	13	SI-NO	
ENFOQUE RESTAURATIVO DE JUSTICIA	Intrapersonal	Reconocimiento del otro	Tomás fue víctima de un robo, logró alcanzar al ladrón y lo agredió físicamente. Este fue llevado al hospital a causa de los graves golpes que recibió.		1. Lo que hizo Tomás es normal, porque fue víctima de un delito. 2. Tomás debería reflexionar sobre el daño que causó.	
		Previsión de las consecuencias de actos y decisiones	Fuiste delegado por tu grupo para una exposición en una feria importante, pero te ha resultado otro plan mejor...	15	1. Cambias la feria por el plan y das con anticipación una excusa falsa. 2. Te mantienes en tu compromiso con la feria.	
	Interpersonal	Reparación del daño	¿Alguna vez le has dicho a alguien que te equivocaste y has pedido perdón?	16	Siempre, A veces, Nunca	

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTA	Nº DE PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
ENFOQUE RESTAURATIVO DE JUSTICIA		Reconocimiento y participación en prácticas restaurativas	¿Crees que las personas que han causado algún daño, deben tener la oportunidad de remediar o reparar?	17	SI-NO	
			¿Piensas que la Escuela Taller por medio de sus programas, ayuda a que los estudiantes que han cometido errores, mejoren sus relaciones?	18	SI – NO	
DERECHOS HUMANOS		Autovaloración	¿Sientes la confianza para expresar libremente tus ideas en la Institución?	19	SI – NO	
		Pensamiento crítico	Estamos en proceso de selección de Representante Estudiantil de la Institución. Uno de los candidatos es mi amigo, pero reconozco que él no tiene el perfil de líder. El otro de los candidatos si tiene el perfil, pero no es mi amigo. En este caso ¿le doy el voto a mi amigo?	20	SI – NO	
		Reconocimiento del otro	Últimamente a mi barrio han llegado a habitar algunas personas procedentes de otros departamentos del país, a causa de los conflictos en sus lugares de origen. ¿Me molesta la situación, aunque comprendo que es parte de una problemática social?	21	SI – NO	
		Aceptación de la diferencia	Definitivamente tienes problema con personas que escuchan otro tipo de música distinto al de tu preferencia	22	SI – NO	
			Si tuviera la oportunidad, ¿recibiría en la Escuela Taller personas gay o lesbianas?	23	SI – NO	

(Anexo 2 continua en la siguiente pagina)

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTA	Nº DE PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
DERECHOS HUMANOS		Establecimiento de relaciones basadas en la escucha, respeto y el reconocimiento de las diferencias	Para el próximo año, se tiene pensado aceptar solamente estudiantes cuya conducta sea tranquila y de cabello corto ¿Estás de acuerdo?	24	SI-NO	
		Bienestar Colectivo	Un programa social ofrece una ayuda económica para mejorar algunas condiciones en tu comunidad y para ello invitan a los habitantes a participar en algunas actividades en el barrio	25	1. ¿Te involucras a participar en las actividades? 2. ¿Prefieres mantenerte distante de estas actividades?	
		Reconocimiento y respeto por los derechos colectivos, culturales y ambientales	Cuando te inscribes en la Institución, tienes la opción de elegir ingresar al grupo A o al grupo B. Eliges mejor el grupo B, porque en el grupo A hay compañeros de otras culturas o grupos étnicos diferentes al tuyo.	26	SI-NO	
		Participación ciudadana para la convivencia	En tu barrio abren un Centro de Integración, para que los habitantes participen de actividades que favorecen a la comunidad, pero esto implica asistir dos veces por semana, en la noche.	27	1. Asistes a este espacio frecuentemente 2. Prefieres mantenerte aislado de este tipo de actividades	
			¿Crees que la Institución tiene espacios de participación, para que los estudiantes incidan en las decisiones que los afectan?	28	SI-NO	
		Equidad de género	Hay una convocatoria para contratar estudiantes de construcción, en la remodelación del edificio patrimonial. Tú eres el responsable de la selección y recibiste solo hojas de vida de mujeres. Tu jefe te sugiere que es una oportunidad para bajar los salarios.	29	1. Aceptas elegir una mujer, para quedar bien con tu jefe. 2. Solicitas nuevas hojas de vida que incluya hombres. 3. Sigues con el proceso de selección, sin hacer caso a tu jefe.	

EJE	ÁMBITO	DIMENSIÓN	PREGUNTA	Nº DE PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABIERTA
	Intrapersonal	Desarrollo del sentido de solidaridad y cooperación hacia el otro y la comunidad	Juan vive en la comunidad de la loma y a causa de una tragedia, sus habitantes se encuentran alojados en carpas y albergues. Con los días esta situación ha generado fuertes peleas entre los habitantes, por temas de convivencia y además va en aumento los casos de rivalidades y riñas y nadie parece querer colaborar con la solución.	30	1. El asunto le corresponde solo a la Alcaldía. 2. Es un asunto de responsabilidad solo de las personas en los albergues. 3. La comunidad debería hacer algo.	
	Interpersonal	Perdón	Luis es un joven que quedó huérfano de niño, cuando su padre quien era el tendero del barrio, resultó muerto en un atraco. 5 años después, al barrio llegó una familia que resultó ser la familia del atracador:	31	1. Luis busca vengar la muerte de su padre. 2. Luis hace desplazar del barrio a esta familia, porque los hace responsables de la muerte de su padre. 3. No toma represalia, para no aumentar más el conflicto y dejar este asunto quieto.	
			¿Crees que en la Institución, se apoyan acciones de perdón y reconciliación?	32	SI-NO	
	Comunitario	Buenas prácticas de desarrollo local en comunidades resilientes	¿Has visto alguna vez, una expresión de reconciliación en tu comunidad?	33	SI-NO	
			¿Si la Escuela Taller te invita a organizar un acto de reconciliación, participarías?	34	SI-NO	