

Melecio Ollej Car

Causas que predisponen el apareamiento de conflictos familiares en contextos interculturales: Un estudio realizado en los municipios de El Tejar, Chimaltenango.

Asesor:

Lic. Erbin Fernando Osorio Fernández.



Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA

Guatemala, Julio de 2007.

Este estudio fue presentado por el autor de tesis, requisito previo a su graduación de Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación

Guatemala, julio de 2007.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1	Problema	1
1.2	Antecedentes del problema	1
1.3	Importancia de la investigación	4
1.4	Planteamiento del problema	4
1.5	Alcances y límites	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Las relaciones familiares en el marco intercultural	6
2.2	Contexto social en Guatemala	12
2.3	La familia en el contexto guatemalteco	13
2.4	La familia	20
2.5	Violencia familiar	21
2.6	Las formas o maneras en las que el conflicto puede ser una oportunidad positiva de cambio y de participación	23
2.7	Causas que afectan el contexto familiar	25
2.8	Mediación escolar	28
2.9	Redes sociales familia-escuela	31
2.10	Revalorización de la práctica docente	32

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1	Objetivos de la investigación	35
3.2	Variable única	35
3.3	Definición conceptual de la variable	35
3.4	Manejo operacional de la variable	36
3.5	Población	36
3.6	Muestra	37
3.7	Diseño de la investigación	38
3.8	Estudio piloto	38
3.9	Análisis estadístico	38
3.10	Recopilación y procesamiento de datos	38

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1	Instrumento de encuesta aplicada a profesores	39
4.2	Instrumento de entrevista aplicada a directores de establecimientos	50
4.3	Instrumento de entrevista aplicada a personal técnico de instituciones locales	53
	CONCLUSIONES	58
	RECOMENDACIONES	59

CAPÍTULO V

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA MEDIACIÓN DE CONFLICTOS FAMILIARES EN CONTEXTOS INTERCULTURALES

5.1	¿Cómo se desarrolla un programa de mediación en conflictos?	60
5.2	El planteamiento de problemas: un método basado en la educación participante	63
5.3	La práctica: cómo llevar a cabo la educación participante	65
5.4	Dinámicas para crear ambientes de confianza y conciliación entre conflicto	71
5.5	Análisis de personas, proceso y problemas	81
5.6	El mapa de la estructura de conflicto	83
5.7	Analizar el conflicto, el mapa de personas, proceso y problemas	84
	BIBLIOGRAFÍA	94
	ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

La sociedad guatemalteca actual se tipifica como multicultural y muy compleja en sus relaciones. Hay diferencias en la manera en que la gente vive los conflictos. La Pedagogía, en este contexto, cumple un papel significativo en el conflicto y su resolución

La mediación siempre está relegada al conflicto, nació mucho tiempo después, precisamente, ante la emergencia de los fenómenos de división entre los hombres. Recientemente los procesos de mediación se han desarrollado mediante la utilización de conocimientos, técnicos y normas éticas para su ejercicio.

La mediación se refiere a la participación voluntaria en un procedimiento estructurado, en el que un tercero neutral ayuda las partes en disputa a identificar sus intereses y resolver sus diferencias. Para efectos de este trabajo, se entiende por conflicto pugna expresada, al menos, entre dos partes interdependientes que perciben objetivos incompatibles, recursos limitados y la interferencia de la otra parte en la obtención de sus objetivos.

El mediador no actúa como juez ni tiene autoridad para imponer una decisión; sólo conduce una audiencia cara a cara, utilizan técnicas especiales para escuchar, cuestionar, negociar y crear opiniones, es decir, ayuda a las partes a alcanzar su propia situación.

Nuestros sentimientos, pensamientos, reacciones físicas y conductas en torno al conflicto, surgen de las creencias, supuestos y experiencias con lo que fuimos formados.

Las características culturales de la gente involucrada en un conflicto son un elemento importante. El grado en que los elementos culturales son similares o diferentes tendrá un impacto en el conflicto.

Las percepciones, expectativas, conductas y pautas de comunicación tienen su raíz en la cultura. Comprender los códigos culturales del otro (leguaje, arte, tradiciones, cultura, valores) es un paso esencial, tanto para la prevención como para la resolución de conflictos.

Cuando chocan valores y normas no puede determinarse lo correcto o incorrecto. La disciplina de la resolución de conflictos ofrece una variedad de herramientas para tomar distancia de un conflicto y examinarlo objetivamente.

En este informe consideramos que el conflicto en sí mismo no es positivo ni negativo, más bien es una parte natural de la vida. Los conflictos nos afectan a todos, sin importar la edad, el ámbito, la cultura o comunidad.

Toda cultura o comunidad aprende a mirar el conflicto, entenderlo y analizarlo para ayudar a encontrar posibles respuestas.

Además, sostenemos que la naturaleza multicultural de las escuelas hace crecer la importancia de este trabajo, partiendo de la premisa de que hay diferencias en la manera en que cada persona y cada grupo vive un conflicto.

Esta tesis parte de que el currículo oculto de la escuela, existe en las aulas, en la relación docente-alumno, alumno-docente; en la sala de docentes en la relación docente-docente, en las relaciones de padres en la relación docente-padres, padres-padres; es decir el conflicto existe en el patio de juego, en el comedor y en todas las instancias de la vida social y escolar.

Cualquier rasgo como pequeñas palabras, conductas irregulares, desprecios o provocaciones pueden, en cualquier momento, representar todas las frustraciones y resentimientos acumulados que no han tenido respuesta a lo largo del tiempo. A veces estas frustraciones y resentimientos están tan profundamente arraigadas en la vida cotidiana que parecen inmodificables.

Sostenemos que la mediación es un método alternativo, para la resolución de conflictos, y de esta resolución puede optimizarse la calidad de vida de las partes intervinientes, utilizando sus propios recursos, en la satisfacción de sus necesidades, y contribuyendo a afianzar un proceso socioeducativo que permite el crecimiento personal y social, en la resolución de sus propios problemas.

Por todo ello, la mediación se convierte en una nueva alternativa de intervención profesional del educador comunitario. La vida social, entraña un gran número de situaciones conflictivas, así cuando aparece el otro o los otros en nuestra vida de relación, tenemos que compatibilizar motivaciones y posiciones personales con otros, quizás, diferentes de las propias, en la escuela.

Se espera que este trabajo coadyuve a estudiar y minimizar el camino de la confrontación y atenuar la agresiva y antagónica que apunta a producir ganadores y perdedores en una sociedad dividida por la competencia destructiva y disociadora.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 PROBLEMA

A medida que se estudia con mayor detenimiento las relaciones interculturales surgen muchas interrogantes acerca de las causas que predisponen los conflictos familiares en el marco de la interculturalidad. Son conflictos muchas veces heredados de las relaciones globales de la sociedad local, pero que repercuten en el seno de la familia, ocasionando rupturas que, muchas veces, son irreversibles.

Así, debe abandonarse la cómoda postura de juzgar conflictos familiares e interfamiliares como patrones culturales, para abordarlos desde la dinámica económica, política y social.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Los conflictos familiares e interfamiliares son consecuencia heredada de las relaciones de subordinación a que fueron sujetos no sólo los indígenas sino los mestizos a lo largo de los trescientos años de la colonia y de la vida republicana del siglo XIX y liberal de ese mismo siglo y las primeras cuatro décadas del siglo XX.

Tanto el indígena como el mestizo fueron siempre una expresión de rebeldía y de inconformidad latente. La colonia no logró matar su virilidad, es un hecho que se hace patente en sus motines y rebeliones; esas rebeliones como las ocurridas en Guatemala y del resto de América. Pero hay que advertir, que el mismo sistema colonial hizo propicia la supervivencia de esta rebeldía.

El indio fue un siervo adscrito a la tierra pero su misma servidumbre estuvo atenuada por cédulas y ordenanzas de la corona española que pugnaban por protegerlo de la codicia del terrateniente. Los conglomerados indígenas obtuvieron cierta autonomía política a través de sus gobiernos municipales, cofradías y parcialidades.

El mestizo, por su parte, mantuvo su carácter reivindicativo en los tres siglos de coloniaje, pese a la mita, al repartimiento, al mandamiento, a los tributos y a la tutela oficial, no tanto por su virilidad, sino por su enorme posibilidad productiva en las entrañas del coloniaje y de la vida independiente. Así, tanto el indígena como el mestizo no desaparecieron de la escena nacional, ni como pueblo, ni como cultura aunque hayan sido sociedades subalternas.

El mito de la vida colonial, en este contexto es un concepto intencionadamente fomentado en el que se afirma que durante los tres siglos de dominación española, la vida de las sociedades indígenas y mestizas mantuvieron un conformismo colectivo y que como consecuencia de esa actitud, la pasividad fue la característica dominante durante la colonia. Esto se puede comprobar en la vida independiente en que los conflictos sociales y políticos se sucedieron uno tras otro. Ello se debe a que el equilibrio y la armonía nunca fueron constantes en el régimen colonial. En esta forma se sigue falseando la verdad histórica. Por ese camino se sigue ocultando la realidad. De aceptarse el criterio de la armonía, debe aceptarse también que la estructura económica, política y social del reino de Guatemala era, sin duda, favorable al desarrollo y progreso de las sociedades indígenas, progreso que según la historia política del Siglo XIX los pueblos se empeñaron en destruir.

La realidad, es otra por fortuna y contradice sustancialmente la tesis enunciada. La vida de la Colonia, presenta, desde sus orígenes, múltiples manifestaciones de desavenencias, de conflictos y de luchas.

La resistencia, la rebeldía y la violencia fueron prácticas frecuentes, en el nada sosegado ambiente colonial e independiente, resistencia que llega incluso hasta la época revolucionaria de 1994. Las disputas se iniciaron entre los mismos conquistadores, como resultado inevitable de la organización individualista de la empresa conquistadora. La arrogancia, la codicia y la sed de mando y de dominio, fueron factores de discordia y de choques violentos entre ellos.

Nótese, por ejemplo en las discordias existentes entre los liberales en la segunda década del siglo XIX y las diferencias específicas entre Morazán, Barrundia y Manuel José Arce.

Casos como el anterior fueron comunes no sólo durante la conquista sino durante la independencia y la puesta en marcha del primer proyecto liberal.

Superada la etapa de la conquista se fueron incrementando motivos de inconformidad y emergencia de conflictos.

En efecto, consumada la conquista, sobrevino el período de organización y con él, la sociedad colonial fue cobrando sus perfiles definitivos. Los privilegios económicos y sociales, el disfrute de la riqueza y de los puestos públicos, la índole misma del régimen, fueron diferenciando y ahondando la condición de los diversos estratos sociales. Los antagonismos se agudizaron, transformándose repetidamente en motines, tumultos y conspiraciones, que si aparentemente son atribuidos a causas diversas, en el fondo, fueron claras manifestaciones de lucha de clases existentes.

Los criollos, por un lado, pugnaban por sacudirse de la supremacía de los peninsulares. Pero ambos, contradictoriamente coincidían en sostener la condición de inferioridad en que se encontraban las castas. Los mestizos, por otro lado, pugnaban por liberarse de la inferioridad social a la que se le había postergado. Las clases sometidas (indios y negros), se agitaban ante los procesos de explotación que eran sometidos.

Criollos, mestizos, negros e indios, conspiraron y sus conspiraciones fueron motivo de grandes preocupaciones para el gobierno de la colonia. Las crueles represalias que se ejercieron contra los revoltosos, son en sí, una prueba elocuente de la repetición de los movimientos subversivos, por más que las autoridades de la capitanía, utilizando métodos represivos, trataron de liquidar definitivamente los brotes sediciosos. Salta a la vista, ese no era el remedio. El mal estaba en la entraña misma del régimen, y en tanto este se sostuvo, las manifestaciones de rebeldía e inconformidad continuaron.

Combatir el falso concepto de la modorra colonial, de la supuesta igualdad entre los diferentes estratos de la vida en el régimen liberal y de la historia inmediata de 1954 hasta nuestros días, es el principal objeto de esta parte del estudio. En el mismo se presenta el aspecto del conflicto vigente, como parte de las relaciones desiguales que aún persisten a nivel local, particularmente en el municipio de El Tejar, Chimaltenango.

La mejor manera de comprender la esencia de los conflictos interfamiliares es analizar las condiciones de inferioridad económica y social en que está situada la familia en la dinámica intercultural de nuestros días.

1.3 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de la investigación se enmarcó en realizar un estudio sobre las causas de los conflictos familiares en el marco de las relaciones interculturales, en el municipio de El Tejar, Chimaltenango.

Así mismo visualizó el propósito de identificar los comportamientos prerregulares de los padres de familia en el seno de los hogares, objetivos de intervención. Fundamentalmente se trata de determinar las causas que predisponen los conflictos familiares y sus consecuencias derivadas en el contexto intercultural del municipio El Tejar, Chimaltenango.

La importancia también ponderó la presentación de una propuesta pedagógico-metodología para enfrentar el problema de los conflictos familiares en el seno de la sociedad del municipio intervenido.

1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Derivado de las exposiciones anteriores, se arribó al planteamiento siguiente:

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE PREDISPONEN EL APARECIMIENTO DE CONFLICTOS FAMILIARES EN CONTEXTOS INTERCULTURALES, EN EL MUNICIPIO DE EL TEJAR, CHIMALTENANGO?

1.5 ALCANCES Y LÍMITES

ALCANCES

Los resultados de la investigación serán susceptibles de extenderse a los demás municipios del departamento y de la República que comparte las mismas características.

LÍMITES

No se investigaron todos los municipios del departamento de Chimaltenango, sólo los municipios de El Tejar y Chimaltenango.

La investigación se circunscribió a investigar las características culturales de los municipios en mención a partir de la aplicación de instrumentos de encuesta y entrevistas a directores, profesores de los grados de 1° a 6° del Nivel Primario y personal técnico de instituciones oficiales y privadas.

La investigación se realizó en familias de extracción urbana y rural para poder reflejar la característica intercultural del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 LAS RELACIONES FAMILIARES EN EL MARCO INTERCULTURAL

La vida familiar se parece a un iceberg. Sólo se percibe una pequeña parte de su totalidad, la parte que todos pueden ver y oír y frecuentemente la gente cree que esa fracción representa la totalidad. Hay quienes sospechan que puede existir más, pero no saben qué es y mucho menos cómo descubrirlo.

Esta ignorancia conduce a la familia por un derrotero peligroso. Así como el destino del marinero depende de saber que una gran parte del iceberg se encuentra sumergido dentro del agua, así el destino de la familia depende de comprender los sentimientos, necesidades y normas que rigen los sucesos familiares cotidianos.

Afortunadamente, a través de los niños se ha encontrado también soluciones para muchas de estas incógnitas. En esta era de crecientes conocimientos respecto al átomo, espacio, genética y otras maravillas de nuestro universo, estamos aprendiendo además algunas cosas nuevas acerca de las relaciones de la gente con la gente. Creo que dentro de mil años, habrá una nueva era en el desarrollo del hombre, el cometa en que empezó a vivir relación mas íntima con su propia humanidad.

Con el tiempo, “se ha formado una imagen de cómo es el ser humano, que vive humanamente. Es una persona que comprende, valora y desarrolla su cuerpo, al que encuentra bello y útil; una persona auténtica, honesta consigo misma y con los demás; alguien que está dispuesto a arriesgarse, ser creativo, demostrar su competencia, cambiar cuando la situación si lo exija y encontrar la forma de adaptarse a lo que es nuevo y diferente, conservando lo útil y descartando lo demás” (12:3)

Cuando se examina este conjunto, se tiene un ser físicamente saludable, mentalmente despierto, sensible, amante, juguetón, auténtico, creativo y productivo; alguien que se basta así mismo, que puede amar profundamente y pelear en forma justa y efectiva, que sabe conciliar su propia ternura con su fuerza, conocer la diferencia entre ambas y luchar así tenazmente para lograr sus objetivos.

La familia “es el lugar donde se crean personas. Los adultos, son los encargados de formar seres humanos. Se ha descubierto que continuamente se suscitan aspectos de la vida en familia entre las familias conflictivas que acuden en busca de ayuda”. (12:3)

Después de conocer a cientos de familias, se ha encontrado que se puede ubicar a cada una en una escala que va desde una familia normal hasta muy conflictiva o problemática. Cada familia forma un núcleo, pero todas se parecen en su forma de actuar. También las familias conflictivas, sin importar la naturaleza de los problemas aparentes, parecen tener mucho en común. Al esbozar una imagen escrita de cada tipo de familia, tal como las he observado. Por supuesto, estas imágenes no describen a ninguna familia específica, pero en ellas cada quien encontrara formas de comportamiento de su propia familia.

Es fácil notar el ambiente que existe en una familia conflictiva, de inmediato se siente cierta incomodidad. A veces predomina cierta frialdad, como si todos estuvieran congelados; el ambiente es un extremo cortés y cada quien obviamente está aburrido. Otras veces, “se introduce la sensación de encontrarse en un carrusel; se sienten uno marcado y con falta de equilibrio o puede haber una atmósfera de tensión, como la cala que precede a la tormenta, cuando los rayos y truenos pueden caer en cualquier momento. En ocasiones, el ambiente esta lleno de secretos, como si fuera un centro de espionaje”. (12:10)

Cuando se coinciden con estos ambientes conflictivos, el cuerpo reacciona violentamente. Se revuelve el estomago, duelen los hombros y la espalda y también la cabeza. Antes se solía preguntar si la reacción física de las personas que vivían en una familia así, era como cualquier otra. Después al conocerlas mejor y tener libertad de contar las reacciones, se supo que efectivamente sentían lo mismo. Al pasar por esta experiencia una y otra vez, se comprendió el porque tantos miembros de familias conflictivas padecían males físicos. Sus cuerpos respondían como era de esperarse ante un ambiente inhumano.

En las familias problemáticas, los cuerpos y rostros son una muestra viviente del conflicto existente. “Los cuerpos están tensos y rígidos o bien desmañados. Los rostros de aspecto huraño o triste, son inexpresivos como máscaras. Los ojos bajos esquivan la mirada. Los oídos obviamente no escuchan y las voces son duras, estridentes, o apenas audibles”. (12:11)

Existe una actitud poco amistosa entre cada uno de los miembros de la familia, no hay alegría. La familia parece estar unida por el deber y sus integrantes apenas se toleran mutuamente. De vez en cuando alguien hace un intento para suavizar las cosas, pero sus palabras caen en el vacío. Con frecuencia el sentido humano es

amargo, sarcástico, aún cruel. Los adultos están tan ocupados diciéndoles a sus hijos lo que deben y no deben hacer, que nunca llegan a conocerlos en realidad. Ni jamás los disfrutaban como personas. El resultado es que ellos tampoco disfrutaban de la compañía de sus padres como personas.

“Cuando se ven familias llenas en oficinas o consultorios que tratan de vivir juntos en un ambiente así, la pregunta que surge es ¿Cómo han podido sobrevivir? Se ha descubierto que en algunos casos las personas simplemente se evitaban unas a otras; se dedicaban tanto al trabajo y demás actividades fuera del hogar, que rara vez tenían algún contacto real con la familia”.

(ENTREVISTA A MARIO SOLARES, médico del lugar)

Es una experiencia triste tratar con familias así. Se ve la desesperanza, la desolación, la soledad y comprendo el valor de gentes que hacen lo posible por cubrir las apariencias, un valor que a la larga puede llegar hasta matarlos. “Hay quienes se aferran todavía a una esperanza, los que gritan, regañan o lloriquean. A otros ya nada les importa. Todas estas personas siguen un año tras año soportando su desgracia, o en su desesperación, haciendo infelices a los demás”. (12:12)

El concepto tradicional de la familia es que en ella pueden encontrarse el amor, la comprensión y el apoyo, aún cuando todo lo demás haya fracasado; el lugar donde podemos recuperar el aliento y sacar nuevas energías para enfrentarnos mejor al mundo exterior. Sin embargo, para millones de familias conflictivas esto resulta un mito.

Nuestra enorme sociedad urbana industrializada, las instituciones con las que tenemos que convivir, han sido proyectadas para ser prácticas, eficientes, costeables y productivas pero en muy pocas ocasiones para proteger y servir al elemento humano del ser humano. Casi todos hemos experimentado la pobreza o la discriminación, las incesantes presiones mundiales o demás consecuencias de las instituciones sociales deshumanizadas. Para personas que pertenecen a familias conflictivas que también encuentran condiciones inhumanas en el hogar, estas tensiones son aún más difíciles de soportar.

Nadie elegiría a intencionalmente un modo de vivir tan complicado. Las familias lo aceptan solamente porque no conocen otro camino.

Se puede realmente palpar y observar la vitalidad en tales familias. “Los cuerpos ágiles, las expresiones tranquilas, las personas se ven a la cara, no con miradas esquivas ni bajando la vista; hablan con voz clara y sonora. Hay armonía y fluidez en sus relaciones. Los hijos aún de pequeños, parecen espontáneos y amables, y el resto de la familia los toma en cuenta como personas”. (12:13)

El hogar donde viven esta lleno de luz y color. Definitivamente, es un lugar donde habita la gente, planeado para su solaz y esparcimiento, y no únicamente para cubrir las apariencias.

Cuando hay calma, es una calma pacífica; no la quietud del miedo y de la cautela. Cuando hay ruido, es el de una actividad significativa, no el estruendo que enerva. Cada uno parece saber que tendrá la oportunidad de ser escuchado. Si le toca ahora su turno, es por falta de tiempo y no por falta de cariño.

Las personas ven como normal el contacto físico y demuestran su afecto, cualquiera que sea su edad. La evidencia de querer y preocuparse por los demás no se limita a salir al mandado, guisar la comida, o traer el gasto quincenal. Se manifiesta hablando con franqueza y escuchando con interés; en el trato abierto y sincero que se apoya en el simple gusto de estar juntos.

Los integrantes de la familia nutridota se sienten libres para expresar sus sentimientos. Pueden hablar de todo, desengaños, temores, penas, críticas, al igual que de alegrías y éxitos. Si el padre está de mal humor por alguna causa, su hijo puede decirle con franqueza “Oye papá, ¿estás de mal humor hoy?”. No siente temor de que su padre le conteste “¿Cómo te atreves a hablarme así? Más bien, podrá contestar en la misma forma, “¡Vaya que estoy de mal humor!” ¡Tuve un día bien pesado!. Y el muchacho responde “Que bueno que me lo dices papá. Pensé que a lo mejor estabas enojado conmigo”.

Las familias nutridotas demuestran claramente que platican las cosas, pero si sucede algo imprevisto, fácilmente se acomodan al cambio. Así sortean sin dificultad ni confusión muchos problemas de la vida. Supongamos, por ejemplo, que el niño tira un vaso y lo rompe. “En una familia conflictiva este accidente conducirá al regaño de media hora, una paliza, o que se mande al niño llorando a su cuarto. En una familia nutridota, por el contrario le dirían “rompiste el vaso, ¿no te cortaste? Y a lo mejor le explicaría por qué tiró el vaso. Así el incidente significará una oportunidad de aprendizaje que aumentará la autoestima del niño, y no será causa de un castigo que lo ponga en entredicho”. (12:14)

En la familia nutridota, es fácil percibir que se le da una gran importancia a los sentimientos y a la persona.

Los padres se consideran guías y no jefes, y definen su tarea primordialmente como la de enseñar a sus hijos un comportamiento verdaderamente humano en cualquier situación. Reconocen ante ellos sus desaciertos al igual que aciertos; su disgusto, coraje o desengaño tanto como su alegría. Su comportamiento para con ellos, se basa en lo que le cuentan. (Cuán diferente del padre conflictivo que le dice a sus hijos que no se deben pegar unos a otros, pero el mismo les pega cuando no le dan gusto en algo).

Los padres vitales y nutridotes, saben que tienen que prepararse para orientar y guiar a sus hijos; como buenos guías buscan el momento oportuno para hablar con los, cuando realmente puede hacerles caso. Si el niño se comporta mal, el padre o la madre se le acercan para ofrecerle apoyo. Esto le ayuda a sobreponerse a sus temores y sentimientos de culpa y a sacar mayor provecho de la enseñanza que le brindan sus padres.

Hace poco se observó a una madre de familia nutridota manejar una situación difícil, en forma hábil y humana. Al darse cuenta que se peleaban sus dos hijos, de 5 y 6 años de edad, los separó con toda calma, tomó a cada uno de la mano y se sentó entre ellos. Sin soltarles la mano, pidió que le contaran lo que sucedía. Escuchó a ambos atentamente, y por medio de preguntas pudo reconstruir lo acontecido: “el más pequeño había tomado una moneda del cajón del mayor. A medida que los dos niños exponían sus quejas y vociferaban sus puntos de vista, pudo ayudarlos a entablar un nuevo contacto mutuo, lograr la devolución de la moneda y abrir camino hacia mejores formas de interacción. Además, los muchachos recibieron una buena lección en la solución constructiva de problemas”. (12:16)

Los padres de familia nutridotas saben que sus hijos no son intencionalmente malos. Si alguno se comporta o conduce destructivamente, ven o comprenden que hay algún mal entendido o que la autoestima anda peligrosamente baja. Saben que el niño puede aprender únicamente cuando se valora a sí mismo y siente que los demás también lo hacen; por lo cual no reaccionan a las acciones del niño en una forma que lo haga sentirse menospreciado. Saben que aún cuando sea posible cambiar el comportamiento por medio de sentimientos de culpa o de castigo, la herida que queda no cicatriza fácilmente.

Cuando existe la necesidad de corregir al niño, como sucede tarde o temprano con todos, los padres nutridotes saben escuchar, acariciar, comprender, buscar el momento propicio, tener conciencia de los sentimientos del niño y de su deseo natural de aprender y complacer. Todos estos factores los ayudan a convertirse en maestros eficaces.

Probablemente, una de las tareas mas difíciles del mundo sea la de criar una familia. Tiene cierta semejanza con dos empresas que combinen sus respectivos recursos para elaborar un sólo producto. Todas las complicaciones potenciales en esta operación existen cuando dos adultos se unen para guiar al hijo desde la infancia hasta la mayoría de edad. Los padres de la familia nutridota saben que habrá problemas por el simple hecho que la vida los presenta, pero ellos estarán siempre alertas para buscar soluciones creativas para cada nuevo problema, a medida que este se suscite. Las familias conflictivas por otra parte, invierten todas sus energías en un esfuerzo inútil por evitar que aparezcan dificultades; cuando esto sucede; y por supuesto no puede fallar, dichas personas ya no tienen recursos para buscar soluciones.

Quizá una de las características mas sobresalientes de padres nutridotes, es que comprenden que los cambios son inevitables: “los hijos pasan rápidamente de una etapa a otra, el adulto constructivo igualmente nunca deja de crecer y cambiar; y el mundo que los rodea jamás permanece estático. Esta clase de personas acepta el cambio como una parte inevitable de la vida y tratan de aprovecharlo en forma creativa para que sus familias sean cada vez más nutridotas”. (12:17)

Algunas personas se burlan de la imagen que se ha creado de la familia nutridota y dirán que no es posible que una familia viva en esa forma. Desafortunadamente, sólo cuatro familias en tal vez cada cien sabe vivir así.

Otros podrán protestar diciendo que con todas las presiones de la vida cotidiana, simplemente no hay tiempo para que la mayoría de la gente se dedique a modificar su vida familiar. Pues más vale la pena que encuentren tiempo básico para la supervivencia. Considero este asunto de gran prioridad. Las familias conflictivas forman personas conflictivas, y contribuyen así a la enfermedad mental, al alcoholismo, abuso de drogas, pobreza, juventud enajenada, extremismo político y muchos otros problemas sociales. Si no se dedican los mejores esfuerzos al desarrollo familiar y a la formación de gentes que tengan un sentido más verdadero de lo humano. Los problemas sociales actuales irán aumentando día a día, terminando quizá con la extinción de todos.

Si es tan alto el precio del fracaso, también lo es el premio del éxito. Toda persona que tiene una posición importante o influyente en un mundo, fue niño alguna vez. La forma en que ejerce su poder o influencia, depende en gran parte de lo que aprendió en la familia durante su crecimiento. Si sólo pudiéramos ayudar a familias conflictivas a convertirse en nutridotas, y a estas a que sean más nutridotas, el impacto de su creciente sentido de humanidad llegaría a infiltrarse en el gobierno, la educación, las empresas, la religión, y en todos los campos que determinan la calidad de nuestras vidas.

Cualquier familia conflictiva puede volverse nutridota. “la mayoría de los factores que originan los conflictos en estas familias, se aprende después de nacer. Puesto que se aprenden, pueden también desaprenderse; y nuevos factores pueden ser aprendidos en su lugar. La cuestión es ¿Cómo?”. (12:18)

2.2 CONTEXTO SOCIAL EN GUATEMALA

En el presente capítulo se presenta la información en la investigación documental para dar forma al marco teórico y que al mismo sea la base principal en la problemática abordada en los capítulos siguientes; y que a su vez fortalezcan los resultados de la investigación.

Al retroceder un poco en la historia observamos que Guatemala desde la década de los setenta persiste en conflicto armado interno, el cual es el segundo más antiguo del continente. En más de tres décadas de violencia política se estima una gran cantidad de víctimas y desaparecidos. Tan sólo es una de sus etapas de mayor intensidad, entre 1980 y 1984, se calcula que perdieron la vida más de 50000 personas, fueron destruidas de 440 aldeas y pueblos aun millón y medio de habitantes fueron desarraigados de sus comunidades. Los efectos de la guerra los han sufrido en mayor medida las comunidades indígenas y las familias del altiplano occidental del país.

Para hacer un análisis profundo de dicha situación, a continuación se explican algunos elementos que tienen amplia relación con el problema objeto de estudio. “La Corte Suprema de Justicia de Guatemala reconoció que el conflicto armado ha dejado alrededor de 200,000 niños huérfanos en el país, entre 35000 y 40000 viudas y más de 100000 refugiados que tuvieron que salir durante los años ochenta hacia otros países, principalmente México, Belice, Honduras”. (3:12-13)

El conflicto interno ha tenido fuertes repercusiones en la vida política, social económica y cultural del país, pues la violencia ha perneado casi todos los espacios de la vida de los guatemaltecos, originando y manteniendo una cultura de miedo. Los efectos que el conflicto mismo ha tenido sobre las familias guatemaltecas son devastadores.

Como en la mayoría de las sociedades, la historia de Guatemala, ha estado plagada de tensiones y contradicciones, las cuales se encuentran íntimamente ligadas al sistema económico y concentrador de la riqueza y los ingresos, y al sistema político de dominación, excluyentes de las grandes mayorías de la sociedad. Las continuas manifestaciones populares de reivindicación de derechos políticos y sociales, es decir, de democratización del sistema chocaron y fueron calladas por regímenes autoritarios de gobiernos militares, e incluso por aquellos con fachada democrática.

Los movimientos populares organizados rurales (de campesinos) y urbanos (estudiantiles, sindicales, de derechos humanos etc.), han sido víctimas constantes de represión violenta, bajo el manto ideológico de la seguridad nacional y de práctica contrainsurgentes.

La persistencia de estas tensiones “alcanzó el grado de crisis política y social en la década de los sesenta, específicamente con el surgimiento de movimientos insurgentes. Su etapa más cruenta fue en los años finales de los setenta e iniciales de los ochenta, en que se desata escalonadamente una fragante violación sistemática a los derechos humanos individuales y sociales de la población en general”. (3:13)

Desde mediados de los ochenta, los regímenes autoritarios han dado paso a regímenes con fachada civil. Con ello se respira un clima de mayor apertura política, pero persisten las causas estructurales que nutren las tensiones sociales. Sin embargo una generación de guatemaltecos ha nacido y crecido en un ambiente de enfrentamiento político y social. Directa o indirecta ha sido afectada por algunas de las manifestaciones de violencia; muertes extrajudiciales, desapariciones, abusos de poder, impunidad y desplazamiento forzados son aún constantes de la vida de toda la población y en todas las edades.

Los efectos de esta situación son preocupantes, la naturalidad con la que muchos guatemaltecos ven este fenómeno es ahora justificada y reproducida en sus familias, en sus ámbitos comunitarios, en sus grupos sociales y en las relaciones dentro y entre clases sociales.

A la par de las contradicciones estructurales heredadas del pasado, los guatemaltecos han visto otras que se van integrando a su cultura y a su modo de vida. Las soluciones violentas a toda clase de problemas, la intolerancia y la incapacidad para el diálogo son algunos de los efectos de este contexto.

2.3 LA FAMILIA EN EL CONTEXTO GUATEMALTECO

De acuerdo con las leyes constitutivas de Guatemala a la familia le corresponde desempeñar las funciones de crianza y socialización de valores, así como de atender las necesidades de protección a los menores. Tales funciones deben cumplirlas con el apoyo del Estado a quien por ley compete formular las orientaciones políticas generales.

En el aspecto legal, el capítulo Único, artículo 1 de la Constitución Política de Guatemala especifica; “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a las personas y la familia”. El Código Civil regula todos los aspectos relacionados a la familia y algunas normas están contenidas en el Código Penal y el Trabajo. Desafortunadamente el Estado guatemalteco incumple muchos de estos compromisos. (10:30)

En la familia guatemalteca se pone de manifiesto la heterogeneidad que caracteriza al país, tanto desde el punto de vista socioeconómico y ocupacional, como desde el punto de vista étnico y de la distribución diferenciada del ingreso. Por lo tanto, a pesar de los rasgos comunes que fundamentan iguales problemas y demandas familiares, existen peculiaridades que son necesarias, así como las condiciones en que deben aplicarse las políticas sociales que el Estado debe orientar y desarrollar en beneficio de la familia.

La pobreza influye en la constitución, estructura y funciones de la familia, hay factores que contribuyen a que la estructura de las relaciones internas en las familias pobres esté expuesta a más tensiones que en otros estratos socioeconómicos.

La ausencia, el desempleo del padre de familia, o su migración en busca de trabajo “ocasionan que la madre y sus hijos e hijas tengan mayores responsabilidades económicas. En segundo lugar, las uniones consensuales son más comunes entre los pobres. Estas uniones tienden a ser más inestables que las legales y generalmente no supone un proyecto de familia consolidado. En tercer lugar, la estabilidad de la estructura familiar se ve afectada por los modelos de dominación patriarcal y machista, agudizados en muchas ocasiones por problemas de alcoholismo”, (10:32)

La falta de una política económica encaminada a la generación de empleos y la amenaza de la creciente pobreza en Guatemala obliga cada vez más mujeres y hombres a crear sus propios espacios laborales en la economía informal. Las mujeres, sin embargo, no encuentran una real oposición, pues la disparidad de ingresos que se da en el empleo formal en relación con los varones (11 por ciento), se agudiza en el ámbito informal con 37 por ciento.

El trabajo informal, o no asalariado, que no es “vendido como fuerza de trabajo, abarca varias estrategias de la población económicamente activa en el intento de enfrentar las crisis y la pobreza: la creación de autoempleos por ejemplo en el comercio a menudo, de pequeños establecimientos económicos no registrados, como en el caso de los/as vendedores/as ambulantes, el trabajo doméstico y el uso de la fuerza de trabajo familiar, que generalmente es trabajo no remunerado.

El aumento de trabajo informal se debe a los efectos del ajuste estructural de la economía que se centra en la privatización de empresas estatales que provocan despidos masivos, la eliminación de subsidios generalizados y los estímulos a la competencia.

Aparentemente el trabajo informal se ha convertido en una opción para reducir la pobreza, generando empleos que reditúan a veces ingresos superiores a los de otras actividades formales. Una de las estrategias del trabajo informal es el uso de la mano familiar sin pago, con el cual las familias intentan sostener su nivel de vida o contrarrestar la pobreza; mayoritariamente son las mujeres de todas las edades que ejercen labores sin ninguna remuneración.

Otra estrategia de enfrentar el desempleo y desde luego, la pobreza, es la autocreación de empleos como en el comercio a menudo, en las pequeñas empresas, iniciativa impulsada en el ámbito nacional e internacional por diferentes programas de crédito, como vendedores/as ambulantes o en el trabajo doméstico. Sin embargo y a pesar que la iniciativa propia de la población económicamente activa puede parecer positiva, “la posibilidad de autogenerar los empleos tiene sus límites, dado que requiere de un mercadeo de demanda y de capacidad adquisitiva, que por la crisis económica y la caída de los salarios en los últimos años no existe actualmente en Guatemala” (10:33)

Varios estudios económicos demostraron que la vida de las pequeñas empresas es muy corta, y aunque el impulso de proyectos productivos es interesante y para las mujeres puede significar una cierta independencia económica y un mayor valor social, sin embargo esta idea neoliberal del “tu puedes” no es la salida de la crisis, sino más bien esconde la incapacidad del sistema económico que ya no puede generar empleos.

Hay que considerar que las mujeres se auto-ocupan mayoritariamente en el comercio minorista o como vendedoras ambulantes en el sector informal, lo que significa para las últimas que las condiciones precarias laborales del trabajo informal-bajos ingresos elevado de la inestabilidad de su actividad y la posible violencia en los operativos oficiales.

La capacidad de socialización de las familias también se ve afectada directa e indirectamente por su situación social y económica. La escasez de medios, la ineludible concentración en los problemas de la subsistencia cotidiana, la falta de una vivienda adecuada y el hacinamiento afectan directamente la nutrición, la salud, la madurez emocional, la capacidad familiar, para complementar la labor educativa de las escuelas e incluso para tener a los hijos en el hogar. Como efectos indirectos de esos factores, la inestabilidad de las familias pobres, y en particular la ausencia o el cambio de la figura paterna, limitan aún más su capacidad de socialización.

El contexto familiar también se ve afectado por el neoliberalismo, ya que se define como una creencia en la que la intervención gubernamental usualmente no funciona y que el mercado sí lo hace. El fracaso del gobierno en la consecución a sus metas (fallo de gobierno) es predecible y según los neoliberales ha sido

confirmado por la experiencia. El mercado, el intercambio voluntario o de bienes y servicios satisfará habitualmente los requerimientos de los individuos con mucha mayor eficacia que el habitualmente gobierno dentro las restricciones de recursos limitados.

Esto limita a la familia desde su propio desarrollo humano, ya que no se fortalece el proceso de las capacidades humanas que permitan ampliar las opciones y oportunidades de manera que todas las personas, sin exclusiones, puedan vivir una vida de dignidad y valor.

Este proceso no permite a los seres humanos liberarse de la discriminación de la pobreza. Del temor, de la injusticia y de amenazas contra la seguridad personal. Significa poder asumir la libertad para desarrollarse y para que cada persona pueda alcanzar su potencial. Junto con participar en la toma de decisiones. Expresar sus opiniones a acceder a un ambiente familiar sin violencia ni abuso. Para lograr este proceso deben reconocerse como principios básicos; “la libertad. La equidad, el respeto de la diversidad y el reconocimiento de la pluralidad cultural”. (10:35)

La familia dentro de los efectos del neoliberalismo, esta enfrentar la reducción del gasto social, lo cual tiene sus implicaciones en dos niveles:

1. En los recursos para la ejecución de programas y proyectos dentro de las políticas sociales.
2. El cierre de varios espacios institucionales y el consecuente despido de muchas personas que laboran en el aparato estatal.

El gasto social se justifica en la ineficiencia del gasto público, despilfarro, rigidez institucional, que no permite ordenar los programas sociales de la realidad nacional. La eficiencia estatal tampoco sustituye las aspiraciones de desarrollo y justicia social a la que el sujeto tiene derecho. El neoliberalismo ha traído como consecuencia el incremento de la pobreza.

La globalización también afecta el contexto familiar, ya que “los patrones de producción y consumo se imponen como un imperativo por encima de las necesidades sociales y la identidad cultural de las naciones.

El mercado de bienes y servicios, se concibe como la forma ideal de organización para aumentar y sostener la riqueza mediante niveles de competencia que sobrepasan el desarrollo y la dignidad humana”. (10:37)

En estas condiciones, es difícil pensar en un verdadero desarrollo humano sostenible ligado al bienestar social, pues la propuesta neoliberal al desarrollo, fundamenta su acción en el reconocimiento del mercado como la fuerza motora y organizadora de la sociedad, incluso en los servicios sociales y laborales.

La globalización ha encontrado en la propuesta neoliberal del desarrollo. Un terreno fértil para cumplir sus propósitos, los cuales están orientados a:

1. Crear una estructura social, económica, política y cultural superpuesta a los Estados.
2. Inter-manejo de la información, con el propósito de incidir, en la cultura, la política, la economía y lo social en sus diversas manifestaciones.
3. Incidencia en los hábitos y patrones de consumo de la población para orientar el consumo de bienes y servicios de manera que se mantenga y aumente la demanda.
4. Nueva división social del trabajo que favorece a países proteccionistas, con altos índices de producción de mercancías. Se evidencia una suerte de crisis referida a la ruptura de la racionalidad económica correspondiente a los circuitos de reproducción humana y la naturaleza, en tanto implica la sobrevivencia de los seres humanos y la naturaleza misma.

La globalización económica implica que:

1. “Cada vez más ámbitos de la vida son regulados por el Libre Mercado, como la salud, la educación, la información, etc.
2. La ideología neoliberal (ultra-capitalista) se aplica en casi todos los países cada vez con más intensidad.
3. Las grandes empresas consiguen cada vez más poder a costa de la ciudadanía y los pueblos.
4. El medio ambiente y el bienestar social se subordinan absolutamente a los Imperativos del sistema económico, cuyo fin es la acumulación por parte de una minoría”, (10:38)

La globalización se trata de un paso más del capitalismo, un sistema que, por otra parte, estaba ya causando crecientes problemas.

Se incrementa la desigualdad a todos los niveles y el medio ambiente se deteriora con rapidez, a medida que los multinacionales van teniendo más y más poder

Esto se presenta como un proceso económico inevitable pero no es así. La globalización no es un fenómeno natural. Es importante darse cuenta de que se trata de un proceso político dirigido por una minoría a través de determinadas instituciones internacionales, como el Banco Mundial. El Fondo Monetario Internacional (FMI), y también la que fue definida como “La Organización Política, más importante del Mundo”: “La Organización Mundial de Comercio. (OMC).

La organización Mundial de Comercio es considerada la principal institución del proceso de globalización (o de generalización del “Libre Comercio”), con la excusa de liberalizar el comercio, la OMC crea las condiciones para que las grandes empresas transnacionales puedan dominar la economía mundial a su antojo, destruyendo el medio ambiente y perpetuando la pobreza y la miseria en su búsqueda de poder y beneficios”. (10:38)

Por otra parte la globalización afecta a los individuos, familias, grupos y comunidades debido a la desigualdad que es hoy mayor que nunca.

El 80% de la población cuenta con menos del 20% de los ingresos, pero es que además, los pueblos que mantenían cierta calidad de vida sin apenas necesidad de dinero (campesinos, autosuficientes, indígenas. etc.), están perdiendo sus modos de vida, expulsados de sus tierras por grandes empresas de terratenientes, o por la “invisible” mano del mercado. 800 millones de personas pasan hambre y los campesinos expulsados de sus tierras por el neoliberalismo, van a agrandar los cinturones de pobreza de las grandes ciudades. Y muchos a ser duramente explotados en zonas de procesamiento de exportaciones, donde trabajan por salarios de miseria para las multinacionales, las llamadas maquiladoras.

La problemática social de Guatemala, se deriva de “causas estructurales y coyunturales derivadas de las particularidades de su formación social y de las modalidades de desarrollo capitalista y su globalización, produciendo grandes desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales, las que históricamente repercuten y se transforman en complejos problemas sociales, políticos, étnicos, derrocamiento de gobiernos, conflictos político-militares, violencia, represión, migraciones, desplazamientos, violación de los derechos humanos”. (10:38)

El deterioro económico en que se encuentra el país dentro de otras cosas. Ha debilitado el aparato estatal, manteniendo latente la política de privatización que fortalece la propiedad privada de los medios de producción y margina a la mayoría de la población que ha podido subsistir mediante el desarrollo de diversas estrategias de sobre vivencia.

Así también la descentralización afecta en gran medida el contexto familiar ya que se cree que es el complemento lógico de un sistema democrático en vías de fortalecimiento y desarrollo. Cuando en nuestro medio es lo menos que existe, no se promueve y estimula como una dinámica equitativa del asunto público, donde supuestamente todos los actores sociales se encuentren y participen para lograr los canales adecuados y efectivos para la gobernabilidad y las necesidades de la población.

En consecuencia, la organización socio política del país se ajusta en la relación centro periferia, por lo que los poderes municipales y comunitarios fueron subordinados a la estructura del poder de los órganos centrales del Estado, provocando un alto grado de concentración de servicios y centralización de toma de decisiones.

Esta situación, ha promovido la existencia de una dinámica de exclusión social, política, cultural y económica entre los diferentes grupos existentes en el país, centrado el poder a todo nivel en el pequeño grupo mestizo o ladino, y que se ha caracterizado por el alejamiento del Estado y las y los ciudadanos/as, por una incapacidad de responder a las demandas concretas de la población, procedimientos burocráticos lentos y costosos, entre otras cosas.

Las personas y familias más afectadas ante esta situación, son las que habitan en áreas marginales pues se estima que un 33% de la población vive en asentamientos precarios calificados como de pobreza, en los cuales los habitantes no sólo carecen de vivienda sino de servicios mínimos. Mientras a nivel general el déficit se aproxima al millón de unidades habitacionales.

Dentro de los sectores populares sub-empleados se encuentra gran cantidad de población que, como consecuencia de los bajos niveles de productividad, de la falta de fuentes de trabajo; de la tendencia de la organización y de la concentración de la industria en la Capital y en las principales ciudades del país, se ven en la necesidad de emigrar a estos centros urbanos en donde para poder sobrevivir tienen que incorporarse al sector de la economía informal, en el cual los ingresos son más bajos que los generados en el sector formal, aumentando así el nivel de pobreza de los pobladores.

Los elementos planteados nos permiten encontrar una explicación bien fundamentada, a otro problema social, el fenómeno de los procesos crecientes de migración definitiva y temporal de guatemaltecos en el ámbito internacional, como braceros a México y como ilegales a Estados Unidos, los primeros campesinos minifundistas y trabajadores independientes del Altiplano Occidental y de la Costa Sur del país; Los segundos provenientes del área urbana de la capital, cabeceras departamentales y diferentes municipios del país.

2.4 LA FAMILIA

Es considerada como “la formación básica de la sociedad. El concepto de familia cuyos elementos biológicos y culturales, define a un grupo social integrado principalmente, por el padre, la madre, los hijos y los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad”. (11:50)

Debe considerarse como un factor decisivo en la vida de cualquier persona por lo que la confianza, respeto y amor debe prevalecer en el seno de la misma. Desde el punto de vista social. Se considera como una institución que ocupa un lugar importante en el desenvolvimiento del ambiente social.

Tomando en cuenta la problemática abordada en la investigación y donde el trabajo social es una profesión que opera con problemas y conflictos muy variados en el ámbito individual y familiar, grupal y comunal “se enfoca al individuo y la familia como entes sociales afectados ante esta situación y desde donde el profesional debe intervenir, para promover los principios y valores que deben prevalecer en la familia, para que desde el individuo mismo y la familia se logre transformar esa cultura de violencia que impera en nuestro medio, explotando sus propios recursos y potencialidades”. (11:50)

VIOLENCIA:

Es la forma negativa de responder al conflicto, “esta puede darse tanto entre personas, de una familia, de un grupo o comunidad y como entre grupos, familias, comunidades, etc. Debido al grado de descomposición social que ha trascendido, hasta los más apartados rincones del país, y alcanzado a la población de todas las edades y todos los niveles sociales”. (11:51)

La explicación de la violencia en el país se encuentra en las rigideces, en las estructuras de poder económico y político, es decir, en la exclusión de las grandes mayorías de la población del disfrute de los beneficios sociales y económicos y en la falta de espacios democráticos de participación ciudadana, situación que aún persiste.

La violencia es el empleo de la fuerza para alcanzar un objetivo, coacción que se lleva a cabo sobre otro u otros, ya sea mediante la fuerza física. La amenaza, la intimidación, la manipulación o diferentes formas de presión psicológica con el fin que actúen según pretende el que usa la violencia.

Los síntomas de la descomposición social inician en la familia, “nuestra estructura social puede verse a través del comportamiento de los miembros de una familia, actualmente hay muchas fuentes que tratan de destruir la familia. Por eso es necesario darle nueva vida a los auténticos valores”. (11:51)

2.5 VIOLENCIA FAMILIAR:

Regularmente la violencia la sufre la mujer. Como persona abusada se vuelve codependiente de su marido (el agresor), aún después de ser golpeada, con frecuencia se escucha esta frase: Es que yo lo quiero tanto. Personas que llevan años soportando golpes, y aún dicen yo no me separo porque lo quiero. Es imposible querer a una persona que asume un trato animal, eso es depender de esa persona.

Otro motivo por el cual algunas mujeres no se separan de este problema de codependencia, es que la familia y lamentablemente la iglesia, apoyan al abusador; pues no aceptan el divorcio o rompimiento de la familia.

¿Qué es mejor, tener un padre que golpea a su madre y que luego golpeará a sus hijos? O hace mucho más daño a los hijos cuando ven que el padre golpea a su madre. Para los niños pequeños es la base de toda su vida, la base de su efectividad. Si una madre es golpeada los hijos se derrumban efectivamente. Es mucho mejor separarse. No se esta a favor del divorcio, pero la separación es a veces, menos dañina.

Muchas veces las mujeres no se separan y sufren en silencio por miedo a perder su seguridad económica y a sus hijos. Esto sucede sobre todo en las mujeres que no tienen ningún nivel académico.

Otras veces no se separan debido a las amenazas de más violencia o de muerte, si intentan separarse o dices algo a la policía te mato.

Cuando se pregunta a algunas mujeres por qué aguantaron maltrato durante años, la respuesta es; “Por mis hijos; no quería que se criaran sin un padre”. Parece una respuesta valida, pero si profundamente descubrimos su inconsistencia. Sucede que en una situación de violencia los hijos también sufren. El crecimiento en una atmósfera de miedo, tensión y terror “influirá negativamente en su desarrollo emocional y más tarde se manifestará en el abandono escolar, en el uso de drogas, en desordenes, en violencia y delincuencia”. (11:52)

En muchos casos influye el factor económico. Soportan cuanto maltrato venga con tal de no perder la fuente económica para sí y sus hijos. Se trata generalmente de mujeres con poca preparación académica, que piensan que sin el marido no podrían vivir cómodamente.

Lo peor es que la mujer repetidamente abusada se destruye psicológicamente. Su yo, su identidad se pierde. Eso la incapacita para tomar las decisiones correctas. Cae en la ambivalencia efectiva (Que bueno que no me golpea); su autoestima queda por los suelos hasta creer en ella misma, que merece tales insultos.

Cuando una persona cae a ese nivel, su capacidad de decisión queda prácticamente anulada, porque lo vital está herido de muerte. Si a una persona así aplastada se le amenaza con un “Si me denuncias te sentirás paralizada. Quizá en un último intento de supervivencia reaccione, pero usando la misma amenaza a ella la han destruido.

El amor no debe doler. El amor implica confianza, protección, respeto a los gustos del otro, comunicación, caricias, ayudas al crecimiento emocional) espiritual. Consiste en compartir la vida con alegría, dialogando las diferencias y preferencias y respetar la Integridad física, moral y espiritual de la persona amada. “Las mujeres que aguantan una relación abusiva indefinidamente acaban perdiendo su salud física y enferman, toda la familia termina enferma. Las mujeres en situaciones abusivas pierden su autoestima y no saben protegerse, ni se dan cuenta del peligro que corren” (10:52)

Otra causa de este problema son los medios de comunicación. En la televisión la violencia es glorificada los estereotipos que nos presentan son de violencia sexual. Cuando un marido por la fuerza tiene relaciones sexuales con su esposa, eso se llama violencia sexual, porque la mujer también tiene derecho a decir que no. Si a una mujer, como se oye, se les insulta, se les humilla, se le dice barbaridades, no se le habla y solamente se la utiliza para tener relaciones sexuales con ella; ¿Cómo va a querer estar con su marido? Tiene el derecho de decir que no, todo el derecho del mundo. También incluye en la violencia que se da en nuestro medio, mediante la

violencia ideológica, dicha violencia la realizan grupos de poder sobre la mentalidad de las personas. La cual incluye en nuestra forma de pensar y actuar.

2.6 LAS FORMAS O MANERAS EN LAS QUE EL CONFLICTO PUEDE SER UNA OPORTUNIDAD POSITIVA DE CAMBIO Y DE PARTICIPACIÓN:

El conflicto es la oportunidad en la vida para darnos cuenta de la responsabilidad que tenemos todas y todos cuando nos relacionamos con otros. El conflicto es relacional y dinámico que ocurre entre partes que dependen unas de las otras. Si no estamos en relación con alguien no llegamos a un conflicto.

Dependiendo del abordaje y los cambios generados el conflicto puede ser un factor muy positivo en el desarrollo y crecimiento personal, familiar, comunitario y social. En nuestra experiencia. “A lo mejor sólo se ha visto el conflicto como algo negativo que sólo trae consecuencias destructivas.

Necesitamos tener una perspectiva positiva del conflicto para poder aprovecharnos de las oportunidades y minimizar el peligro o la potencialidad de hacer daño”. (6:12)

Muchas veces al conflicto solamente se le critica lo negativo por lo cual surge, y ante esta situación las personas pierden el control toman ciertas actitudes drásticas como forma de resolverlo, haciendo uso de la violencia que lo único que puede dejar son graves consecuencias, que es lo que en la actualidad ocurre en nuestro medio, ya que las personas han sido creadas en una cultura violenta y no pacífica, y donde tienen que hacer uso de la misma para manifestarse socialmente.

2.6.1 MANEJO DEL CONFLICTO:

Es cuando se controla el conflicto, a través de una decisión tajante de quien manda. El conflicto se controla mediante la cultura del dialogo, así como la importancia de tener terceras partes. La sociedad guatemalteca utiliza esas terceras partes, o personas ajenas al problema o neutrales. “Se debe buscar a alguien que sea multiparcial, eso quiere decir que no sea totalmente ajeno al problema, sino que esté comprometido con todas/os los/las involucrados/as.

Entonces se es parcial hacia todos”. (6:12)

2.6.2 RESOLUCIÓN EL CONFLICTO:

Es dar por terminado el conflicto. Cuando esta situación se da es muy importante darse cuenta de cómo quedan las relaciones entre los que vivieron el conflicto después de que se resolvió.

La resolución del conflicto se logra mediante la buena relación del mediador/a y las partes involucradas en el conflicto para llegar al acuerdo. Ya que “el mediador/a propicia un proceso estratégico para resolver el problema. También sabe como manejar los sentimientos de las partes involucradas luego de superar el conflicto. Generalmente el resolver o terminar el asunto es sólo un paso a corto plazo y pocas veces es un proceso”. (6:13)

2.6.3 TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO:

Se refiere a modificar, cambiar, convertir, por lo tanto cuando se habla de transformar un conflicto se está diciendo que se la a modificar o a cambiar las causas estructurales es decir lo clásico o fundamental en aquello que genera o que produce el conflicto.

Para esto es necesario fin proceso que nos permite: a Comenzar con claridad donde nacen los conflictos.

Es necesario pensar en procesos o caminos a seguir a corto mediano y largo plazo se tiene que tomar en cuenta la relación entre las partes (personas, grupos, comunidades etc.)

La forma en que se puede abordar un conflicto es partiendo de la diferencia entre intereses y posiciones. Cuando las posiciones de las partes son unilaterales, es decir de un sólo lado esto no permite interacción. Lo que quiere decir que las personas o los grupos se cierran a su propia forma de ver o percibir el conflicto y es muy difícil el dialogo.

Por otro lado cuando son los intereses los que prevalecen y son más importantes, esto va a permitir una relación bilateral en la cual puede haber un útil dialogo es un camino de dos vías.

Es importante tomar en cuenta que los intereses fundamentan las actitudes y acciones de las personas durante un conflicto. Sobre todo cuando estamos tratando de ver la solución deseada.

Tomando en cuenta que todo conflicto tiene causas por las cuales se da, y donde hay que partir de las mismas para verificar porque es que se esta dando, “ya que individuos y familias se ven afectados/as por diversidad de causas que no les permite llevar una relación de armonía y de paz dentro de su núcleo familiar y donde el profesional de Trabajo Social interviene cuando se le requiere, para que diagnostique y verifique las causas que afecta el bienestar del contexto familiar”. (6:14)

2.7 CAUSAS QUE AFECTAN EL CONTEXTO FAMILIAR:

Muchas de las familias que habitan en el área rural de Guatemala, y también en las áreas marginales de la ciudad, tienden a considerar su situación de precariedad y miseria como una situación normal. De esa cuenta, las demandas en cuanto a sus derechos económicos, sociales y políticos tienden a quedar sumidos ante la ignorancia que la población tiene de su derecho a exigir una mayor intervención gubernamental en el mejoramiento de sus condiciones de vida.

“El debilitamiento de la unidad familiar y el incumplimiento de las obligaciones de los padres, especialmente del hombre, se ven agravados por una variedad de factores. Entre estos se incluyen:

- La agudización de la pobreza y la ampliación de la pobreza extrema.
- Las precariedades ocupacionales en que se desenvuelve la población predominante masculina.
- El bajo nivel de calificación de la mujer para incorporarse al mercado laboral, que la hace más vulnerable en las relaciones de pareja; y las consecuencias de la violencia que vivió el país, y la reproducción de modelos autoritarios de naturaleza machista”. (1:21)

Existe un consenso de los individuos y familias pertenecientes a contextos familiares, que las causas que más influyen en el buen desarrollo de su núcleo familiar son las que se describen a continuación.

2.7.1 CAUSAS POLÍTICAS

Que la población busque diversas formas de sobrevivencia dando como resultado, que especialmente los jóvenes encuentren en la delincuencia común una forma de vida, que se convierte en criminalidad y deshumanización profundizando la marginación y empobrecimiento de miles de familias guatemaltecas.

Esto se da en el marco de la crisis nacional, “Pues este proceso tiene como sustrato el problema agrario guatemalteco, cuyo aspecto central es la contradicción de la propiedad de la tierra e incide y presiona en la contradicción por el empleo, el salario y el poder político”. (5:36)

2.7.2 CAUSAS ECONÓMICAS

El sistema económico y social no da oportunidades básicas de educación, capacitación o trabajo, negando entonces la posibilidad de una vida digna.

Nadie es ajeno a la difícil situación que atraviesa actualmente nuestro país, la cual es determinante por la imperante inflación que desde mucho tiempo ha venido haciendo grandes estragos. Toda esta situación viene a dar como resultado la penosa realidad de dejar miles de personas sin empleo, agudizando así las necesidades por las cuales atraviesa forzosamente nuestra población.

La pobreza influye en la constitución, estructura y funciones de la familia.

Hay factores que contribuyen a que la estructura de las relaciones internas sean las familias pobres.

“Las causas económicas son dependientes del manejo político que contribuye a conformar la situación de pobreza y desequilibrio económico, social y político, el problema de la deuda externa derivada por causas históricas de orden externo y del esquema interno del aparato productivo nacional que mantiene el modelo agro exportador que orienta a toda la actividad económica a satisfacer los requerimientos del mercado internacional”. (5:37)

2.7.3 CAUSAS SOCIALES

Los factores sociales siempre están íntimamente ligados a la situación económica, debido a la máxima importancia que tienen ambas causas, para el desarrollo de una nación y para la vida cotidiana, por lo tanto influye directamente en el contexto familiar.

Dentro del aspecto social manifiesta la problemática de salud. El que no es atendida plenamente porque una considerable cantidad del presupuesto de egresos de la Nación se destina para el pago de la deuda externa en deterioro de la atención de los urgentes problemas sociales que afectan al país.

2.7.4 DESINTEGRACIÓN FAMILIAR:

Este es uno de los problemas sociales mas frecuentes en nuestro medio y que afecta en gran medida tanto a los hijos como a los padres por no poseer la suficiente capacidad y orientación para afrontarlo. “Un hogar desintegrado puede provocar comportamiento inadecuado tales como; inclinación a la drogadicción, prostitución, alcoholismo etc. Como suele suceder en nuestro medio. Entre otros efectos de la desintegración familiar pueden mencionarse, la falta de atención, agresividad y apatía, provocando males relaciones entre sus miembros”. (5:37)

2.7.5 ALCOHOLISMO, DROGADICCIÓN Y PROSTITUCIÓN

Estos tres factores que se introducen aceleradamente en la sociedad guatemalteca afecta el desarrollo del contexto familiar. Puede tener dos explicaciones, la primera puede responder al resultado de la formación cultural y moral de generaciones anteriores; la otra la pérdida de valores que produce un sistema económico resultado de una sociedad de consumo a la que pertenece.

2.8 MEDIACIÓN ESCOLAR

La sociedad actual se evidencia como multicultural y muy compleja en sus relaciones. Hay diferencias en la manera en que la gente vive los conflictos. La cultura cumple un papel significativo en el conflicto y su resolución.

La mediación es tan antigua como el conflicto, nació junto con la vida del hombre en sociedad. Sin embargo desde hace algunas décadas apareció una nueva idea sobre la mediación que implica técnicas, conocimientos y normas éticas para su ejercicio

La mediación se refiere a la participación voluntaria en un procedimiento estructurado, en el que un tercero neutral ayuda a las partes en disputa a identificar sus intereses y resolver sus diferencias. Conflicto es “pugna expresada al menos entre dos partes interdependientes que perciben objetivos incompatibles, recursos limitados y la interferencia de la otra parte en la obtención de sus objetivos” (7:46)

El mediador no actúa como juez ni tiene autoridad para imponer una decisión, sólo conduce una audiencia cara a cara y utilizando técnicas especiales para escuchar, cuestionar, negociar y crear opiniones, ayuda a las partes a alcanzar su propia situación.

Nuestros sentimientos, pensamientos, reacciones físicas y conductas en torno al conflicto surgen de las creencias, supuestos y experiencias con los que fuimos criados.

Las características culturales de la gente involucrada en un conflicto son un elemento importante. El grado en el que los elementos culturales son similares o diferentes tendrá un impacto sobre el conflicto.

Las percepciones, expectativas y pautas de comunicación tienen su raíz en la cultura. Comprender los códigos culturales del otro (lenguaje, arte, tradiciones, cultura, valores) es un paso esencial tanto para la prevención como para la resolución de conflictos. (8:132)

Cuando chocan valores y normas no puede determinarse lo correcto o incorrecto. La disciplina de la resolución de conflictos ofrece una variedad de herramientas para tomar distancia de un conflicto y examinarlo más objetivamente ya que:

- El conflicto en sí mismo no es positivo ni negativo, más bien es una parte natural de la vida.
- Los conflictos nos afectan a todos, en todas las edades, en todos los ámbitos, en una cultura o comunidad, atravesando todas las culturas y comunidades.
- Aprender a mirar el conflicto, cómo entenderlo y analizarlo puede ayudar a encontrar respuestas más efectivas y productivas.

Resolución de conflictos en la escuela a través de la mediación

La naturaleza multicultural de las escuelas hace crecer la importancia del trabajo sobre los conflictos, partiendo de la premisa de que hay diferencias en la manera en que cada persona, cada grupo, vive el conflicto.

El conflicto, es parte del currículum oculto de todas las instituciones escolares, existe en las aulas en la relación docente-alumno, alumno-docente; en la sala de docentes en la relación docente-docente; en las reuniones de padres en la relación docentes-padres, padres-padres; el conflicto existe en el patio de juego, en el comedor.

La ira es una respuesta previsible de parte de quienes viven la injusticia. La violencia relacionada con patrones históricos de prejuicios e injusticias se da diariamente en las escuelas.

Pequeñas palabras, conductas desprecios o provocaciones pueden en cualquier momento, representar todas las frustraciones y resentimientos acumulados que no han tenido respuesta a lo largo del tiempo. A veces, estas frustraciones y resentimientos están tan profundas en la vida cotidiana que parecen inmodificables. (8:133)

Los que se encuentran sin poder y discriminados pueden experimentar sentimientos de importancia, esto lo vemos tanto en docentes como padres.

En este contexto los procesos de resolución de conflictos pueden atender no sólo a la resolución de disputas sino a la creación de canales de comunicación y comprensión que inciden directamente en el desarrollo del niño.

“La mediación es un método alternativo, no adversarial, para la resolución de conflictos, y de esta resolución puede optimizarse la calidad de vida de las partes intervinientes, utilizando sus propios recursos, en la satisfacción de sus necesidades, y contribuyendo a afianzar un proceso socio-educativo que permite el

crecimiento personal y social, participando los intereses en la resolución de sus propios problemas”. (4:110-11)

Por todo ello, la mediación se convierte en una nueva alternativa de intervención profesional del educador y del trabajador social.

La vida social, entraña un gran número de situaciones conflictivas, así cuando aparece el otro o los otros en nuestra vida de relación, tenemos que compatibilizar motivaciones y posiciones personales con otros, quizás, diferentes de las propias, en la escuela se dan conflictos, y frente a esto tenemos dos caminos a seguir:

1. El camino de la confrontación agresiva y antagonica que apunta producir ganadores y perdedores.
2. El camino de la resolución de conflictos en colaboración, este camino fortalece las conexiones de unos con otros a medida que se revelan los intereses comunes y la interdependencia social y económica de nuestras vidas.

El conflicto no es un problema en sí mismo sino una posibilidad de encuentro con el otro que posibilita el conocimiento de uno mismo y de las posiciones del otro frente a la vida.

El servicio Social Escolar, al optar por la resolución de conflictos en colaboración, incluye todos los actos sociales que convergen en la escuela, encuentra la mediación herramientas valiosas para la reflexión y la acción para promover: “La capacitación de los docentes sobre los principios básicos de la mediación”.

- El conocimiento y el respeto por las diferentes socioculturales de los diferentes actores sociales de la institución escolar.
- La consideración del conflicto como una parte natural de la vida de relación de los hombres.
- La creación de canales de comunicación para la resolución de conflictos en la escuela”. (8:135)

2.9 REDES SOCIALES FAMILIA-ESCUELA

La familia asegura la supervivencia física y construye lo esencialmente humano del hombre. “La familia es poderosa por su influencia perdurable en las vidas humanas. Junto a la identidad individual, la familia nos aporta una identidad social vinculándonos con una comunidad, con un pueblo, con un territorio, con un paisaje, con la historia de las generaciones que nos precedieron, de las cuales nos llegan valores, creencias, leyendas, modos de ser comunes, que nos permiten un sentimiento de nosotros” (6:5)

La familia es insustituible. Han aparecido nuevas formas de vivir en familia que hablan de las transformaciones que está sufriendo esta institución básica.

La escuela debe reflexionar sobre qué entiende por familia y tener la suficiente flexibilidad de trabajar con los distintos tipos de familia que existen hoy (monoparentales, ensambladas, convivientes con la familia extensa, etc.)

Familia y escuela son sistemas sensibles que responden a los cambios sociales, económicos y políticos de la comunidad más amplia. La interrelación familia-escuela es decisiva en el desarrollo del niño, desarrollo que involucra un aprovechamiento de potencialidades.

El niño necesita de una real participación de sus padres en su escuela tomando el concepto de participación como la toma de decisiones compartidas entre los actores sociales involucrados.

Una escuela que interactúa con los padres implementa canales de participación que respondan a las pautas socioculturales de las familias de sus alumnos. Y es a través de la integración de los padres a la escuela que se abre el abanico de relaciones con la comunidad.

Cuando los padres se sienten parte del proceso educativo de sus hijos son ellos los que, junto a la escuela, arman la red de relaciones que posibilitará ampliar el universo de saberes posibles y enriquecer el aprendizaje de los niños.

Una de las características del trabajo en red es la reciprocidad, por lo tanto toda propuesta de apertura debe incluir lo que se quiere recibir y lo que se está dispuesto a dar. Esto permite las relaciones con la institución de la comunidad, organismos gubernamentales y no gubernamentales, empresas, etc. en un real intercambio. (8:129)

“De la menor o mayor cantidad de esas redes de relaciones ha de depender la debilidad o fortaleza de cada escuela y, por lo tanto, de sus integrantes. Lo cual, a su vez, condiciona la modalidad en que esto se integran a la sociedad de la que forman parte”. (5:60)

En los sectores pobres, si bien padres y maestros pueden coincidir respecto a ciertas normativas, en las relaciones cotidianas con el niño ponen de manifiesto desconocimientos y/o distorsiones mutuas acerca de los condicionamientos que se le van imponiendo al niño tanto en el ámbito familiar como escolar.

Por esto, la auto imagen que el niño ve de su desenvolvimiento escolar está limitada por las distorsiones y por la modalidad con que es tratado el propio conocimiento del mundo que tiene cada niño.

2.10 REVALORIZACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

Hay una gran coincidencia en el momento actual, en todos los sectores se habla del deterioro del sistema educativo. Lo que manifiestan las familias, los docentes, los científicos, los empresarios, los políticos, los pedagogos, los religiosos.

Hay un exceso de culpas puestas en el sistema educativo sin analizar, la escuela es una caja de resonancia de la sociedad.

Se dan muchas críticas hacia el profesional docente con un gran desconocimiento del marco contextual que condiciona y, en algunos aspectos, limita el trabajo. El docente tiene una realidad que afecta directamente la calidad del trabajo pedagógico: bajo reconocimiento social, falta de motivación, bajos salarios, pluriempleo, etc.

Al mismo tiempo que se desvaloriza la profesión se pretende de ellos nuevas destrezas y competencias que respondan a las nuevas exigencias de la sociedad.

Se da aquí cierta relación entre los niños en situación de pobreza y los docentes.

- “Bajas expectativas sobre el futuro de los niños y altas exigencias en su rendimiento escolar.
- Desvalorización de la profesión docente y altas exigencias a su labor profesional”. (8:127)

La actividad diaria en las escuelas suele estar dirigida por la costumbre, la tradición, la rutina y la imposición desde la jerarquía del sistema educativo. En estas situaciones escolares es donde el currículum oculto tiene gran peso y no es desvelado.

En muchas ocasiones los objetivos que realmente se favorecen con la dinámica de la vida cotidiana que se fomentan en las aulas resultan contrarios a los que de una manera intencional se pretenden. Se hace necesario planificar y poner en práctica propuestas curriculares que hagan que esa vida cotidiana que tiene lugar en las escuelas sea verdaderamente educativa e igualitaria para todos los niños.

La vida del sistema educativo depende de su recurso humano, los cambios curriculares, contenidos, material didáctico, tecnológico sirven al niño-alumno a través de la mediación del docente.

Y los docentes manifiestan sentimientos de frustración, desvalorización, estancamiento profesional, cierta apatía. El deterioro de los recursos humanos del sistema educativo incide directamente en el rendimiento escolar del niño. La sociedad ha tomado conciencia y reclama del sistema educativo:

- “Eleva el estatus social y económico del docente,
- Eleva el nivel de formación de la carrera docente,
- Potencia la capacitación permanente”. (8:127)

Es imperioso hacer propuestas para que el campo de la educación resulte cada vez más fascinante para atraer y retener a los mejores docentes.

El colectivo docente cuenta con un gran potencial, históricamente se ha caracterizado por su vocación, compromiso, capacidad de entrega a los demás, y es precisamente ese potencial el que está limitado por un sistema socio económico y político.

La sociedad está hablando de educación, “se está buscando cambios reales y profundos. Un ministro de educación lo ha señalado como una meta prioritaria que haya escuelas de calidad para los sectores más cadenciados”. (9:10)

En un país en el que interesa la educación igualitaria conviene dar más a los que más necesitan a través de escuelas de jornada completa, servicios de apoyo de educación compensatoria, currícula escolar que responda a las necesidades socioculturales de los ambientes cadenciados.

Esto involucra la necesidad de docentes revalorizados y reconocidos.

Revalorizados como profesionales.

- Reconocidos por las últimas funciones que cumple en las escuelas con alumnos de nivel socioeconómico bajo que exige más reflexión, más creatividad, más profesionalismo; y poder así enfrentar la pobreza con la convicción manifestada por la Gloria Valle de Richi, directora de la Escuela No. 17 de Berisso: “La pobreza condiciona pero no determina”. (8:128)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A. GENERAL

Investigar las causas que predisponen los conflictos familiares en el marco de las relaciones interculturales, en el municipio de El Tejar, Chimaltenango.

B. ESPECÍFICOS

- Determinar las causas de los conflictos familiares y sus consecuencias derivadas en el contexto intercultural del municipio.
- Identificar las consecuencias desencadenantes de los conflictos familiares de los padres de familia en el seno de los hogares.
- Presentar lineamientos teóricos para enfrentar pedagógicamente el problema de los conflictos familiares.

3.2 VARIABLE ÚNICA

Causas que predisponen los conflictos familiares en contextos interculturales.

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

Por causas de conflictos familiares se entiende los factores que dan lugar a los desajustes de carácter emocional y social los cuales se derivan de relaciones irregulares y dan lugar a fenómenos de violencia y desintegración familiar.

3.4 MANEJO OPERACIONAL DE LA VARIABLE

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	INDICADORES	INDICES	MEDIDA
¿CUALES SON LAS CAUSAS DE LOS CONFLICTOS FAMILIARES EN CONTEXTOS INTERCULTURALES DE EL MUNICIPIO DE EL TEJAR, CHIMALTENANGO?	Investigar las causas de los conflictos familiares en el marco de las relaciones interculturales, en el municipio de El Tejar, Chimaltenango	1. Causas sociales. 2. Causas culturales y educativas. 3. Consecuencias desencadenantes.	Comunidad instituciones oficiales. Instituciones privadas Instituciones gubernamentales Instituciones municipales Actitudes Comportamientos Valores Educación Estímulos socialmente condicionados Desintegración familiar Violencia social Alcoholismo Drogadicción	Preg. 1,2,3,4,8 Entrevistas Aplicadas a profesores Preg. 1,2 Entrevista Preg. 5,6,7,8,11 Aplicado a profesores Preg. 3,4 Preg. 9,10 Aplicada a profesores

3.5 POBLACIÓN

La población meta estuvo constituida por directores, profesores, líderes locales y personal técnico de instituciones.

3.6 MUESTRA

Se encuestó el 50% de profesores de la región, de una población de 252, lo cual dio una muestra de 126.

Se entrevistó 25% de una población de 400 padres de familia, lo cual dio una muestra de 100 padres de familia.

Se investigó a personal de instituciones locales, de diversas especialidades (censo).

INSTITUTOS INVESTIGADOS

NO	NOMBRE DE ESTABLECIMIENTOS	DOCENTES (PAbs.)	DOCENTES (PRel)	DIRECTORES
1	Inst. Nac. Educ. Básica. Orient. Indust. I.N.E.B	15	8	1
2	Inst. Por Coop. De Educ. Media. ICEM Nocturna.	14	7	1
3	Colegio Sagrada Infancia	21	10	1
4	Colegio Nueva Visión	16	8	1
5	Colegio San Sebastián	16	8	1
6	Colegio Evangélico El Buen Pastor	21	11	1
7	Inst. Evangélico América Latina	22	10	1
8	Inst. Por Cooperativa Miguel Ángel Juárez	20	10	1
9	Inst. Por Cooperativa Aldea Bola de Oro	18	9	1
10	Inst. Por Cooperativa Buena Vista	16	8	1
11	Inst. Por Cooperativa José Joaquín Pardo Gallardo	18	9	1
12	Inst. Por Cooperativa Santa Teresita.	13	7	1
13	Colegio José Simeón Cañas	13	7	1
14	Colegio Santa Ana	14	7	1
15	Colegio El Renacimiento	15	7	1
	TOTAL	252	126	15

FUENTE: Elaboración propia con la información dada por los establecimientos educativos. Ciclo Escolar 2006.

3.7 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para los resultados del estudio se realizó el modelo de investigación descriptiva. La investigación implicó los siguientes pasos:

- Elaboración del plan general,
- Formulación de las preguntas
- Elaboración de los instrumentos de encuestas y entrevistas.
- Validación de los instrumentos,
- Tabulación de datos,
- Análisis e interpretación,
- Redacción de conclusiones y recomendaciones

3.8 ESTUDIO PILOTO

Para efectos de confiabilizar los instrumentos y encuestas, se procedió a validar los mismos, filtro que sirvió a través de una impresión de prueba para evaluar la calidad interna.

3.9 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El análisis estadístico se efectuó en base a las respuestas ofrecidas por los profesores de la región, padres de familia, líderes locales y profesionales de diferente especialización.

3.10 RECOPIACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

La recopilación se efectuó al aplicar los instrumentos respectivos. El procesamiento de datos se llevó a cabo por medio de tabulaciones y análisis estadístico, realizado por el ponente.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 INSTRUMENTOS DE ENCUESTA APLICADO A PROFESORES

PREGUNTA No. 1

¿Existen instituciones que orienten conflictos familiares en la comunidad?

No.	ASPECTO	F	%
1	SI	4	3
2	NO	122	97
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

No existen instituciones en la comunidad para atender los conflictos sociales interculturales. Esto porque las autoridades oficiales y privadas no tienen contemplada esta acción social.

PREGUNTA No. 2

¿Qué tipo de conflictos ocurren en la comunidad?

No.	ASPECTO	F	%
1	Conflictos interculturales	34	27
2	Conflictos familiares	75	60
3	Conflictos escolares	17	13
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

En la comunidad se marcan problemas interculturales, familiares y escolares. Sin embargo, los conflictos familiares son los más recurrentes que afectan a la comunidad en general.

PREGUNTA No. 3

¿Cuáles son las razones del porque no existen estas instituciones de orientación?

No.	ASPECTO	F	%
1	No hay preocupación por parte de las autoridades	35	28
2	No hay ayuda para atender conflictos	78	62
3	No hay agencias privadas para atenderlos.	13	10
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

Las autoridades locales y las autoridades del Estado no tienen contemplado en su agenda programas de mediación de conflictos. Este fenómeno es descuido también por las agencias privadas, porque solo les preocupa los brotes de conflictos, sin prevenirlos y orientarlos consecuentemente.

PREGUNTA No. 4

¿Cuáles son los conflictos sociales que más se acusan en la comunidad?

No.	ASPECTO	F	%
1	Litigio de tierras	27	22
2	Conflictos étnico/familiares	81	64
3	Problemas religiosos	18	14
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

Los problemas que más se acusan en la comunidad son los conflictos étnico familiares, por razones interpersonales y culturales. Se repiten con menos regularidad los conflictos de tierras y los conflictos de carácter familiar.

PREGUNTA No. 5

¿Cómo se manifiestan las relaciones dentro del hogar?

No.	ASPECTO	F	%
1	De tolerancia	15	12
2	De intolerancia	94	75
3	De indiferencia	17	13
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

Los conflictos nacen por un problema de intolerancia entre los miembros de la familia. La intolerancia es un fenómeno frecuente en las relaciones internas del hogar como producto de situaciones de relación padre-hijo y entre hermanos.

PREGUNTA No. 6

¿Cuál es la actitud del jefe de la familia respecto de su pareja ante un problema?

No.	ASPECTO	F	%
1	De agresión	104	83
2	De comprensión	19	15
3	De indiferencia	3	2
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

La actitud reiterada del jefe de familia para resolver una situación o conflicto es a través de la agresión, no solo en relación a su esposa, sino en relación a todos los miembros de la familia. La actitud es un fenómeno socializado que ha cobrado regularidad a nivel local, por razones culturales e históricas.

PREGUNTA No. 7

¿Cuál es la reacción de la esposa frente a la agresión del esposo?

No.	ASPECTO	F	%
1	De sumisión o docilidad	106	84
2	Responde a la agresión	12	10
3	De indiferencia	8	6
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

La reacción de la esposa ante un acto de agresión es de una posición de docilidad. La sumisión respecto al esposo es inculcada culturalmente y heredada a las mujeres descendientes. Las mujeres regularmente no responden con la misma agresión y les parece normal el carácter represivo del esposo.

PREGUNTA No. 8

¿Cuál es el origen común de los conflictos en la pareja?

No.	ASPECTO	F	%
1	Incompatibilidad cultural	17	13
2	Violencia	98	78
3	Infidelidad	11	9
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

La cultura de violencia constituye el origen común de la agresión manifestada en el seno del hogar. En una cultura socialmente condicionada y que cobra condiciones de normalidad en la repetición diaria o periódica en las relaciones familiares y sociales. La infidelidad del esposo no es sancionada culturalmente, pero no ocurren exactamente en el caso de la infidelidad la mujer.

PREGUNTA No. 9

¿Cuáles son los comportamientos más usuales del jefe de la familia?

No.	ASPECTO	F	%
1	Prepotencia	51	40
2	Intransigencia	61	48
3	Afecto y comprensión	14	12
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

Los comportamientos más usuales del jefe del hogar son la intransigencia y la prepotencia, como actitud reafirmada socialmente. El afecto y la comprensión son actitudes poco evidenciadas en la relación interna del hogar, por una serie de mecanismos que cobran validez comunitaria en el seno de relaciones interactuantes.

PREGUNTA No. 10

¿Cuáles son las consecuencias que generan los conflictos familiares?

No.	ASPECTO	F	%
1	Divorcio	26	21
2	Desintegración familiar	66	52
3	Violencia	34	27
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

La desintegración familiar es producto lógico de los conflictos familiares se trata de la separación de los cónyuges, de la pérdida de la filiación entre los miembros, la huida de los hijos, o el surgimiento de fenómenos como el alcoholismo o la drogadicción.

PREGUNTA No. 11

¿Cuáles son las ayudas que le presta la escuela al problema de los conflictos familiares?

No.	ASPECTO	F	%
1	Orientación a padres de familia	7	6
2	Profesionales especialistas	13	10
3	No se presta ninguna ayuda	106	84
	TOTAL	126	100%

INTERPRETACIÓN

Los profesores no impulsan acciones educativas para enfrentar el problema del maltrato; tampoco impulsan acciones de orientación psicológica y social. La conducta profesional es indiferente al problema del maltrato, porque esto esta fuera del ámbito formativo de la escuela.

4.2 ENTREVISTA EFECTUADA A DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS

PREGUNTA No. 1	RESPUESTA CONSTANTE
¿Se marcan conflictos en la comunidad?	Si. Se dan con frecuencia. Generalmente se dan cuando los vecinos están molestos pero no se les cumplen las promesas, o en situaciones de tierras privadas o comunales.

PREGUNTA No. 2	RESPUESTA CONSTANTE
¿Cuáles son las causas del aparecimiento de conflictos sociales en la comunidad?	Son muchas las causas, entre ellas, están los litigios de las tierras, la competencia entre los que manejan el comercio, entre los habitantes y las autoridades municipales, entre parejas que repercuten en la estabilidad del municipio.

PREGUNTA No. 3	RESPUESTA CONSTANTE
<p>¿Cuáles son los orígenes de los conflictos hogareños y como repercuten socialmente?</p>	<p>Los orígenes son diversos. Pero se pueden mencionar, entre los más importantes: la irresponsabilidad del padre de familia, la agresión de éste hacia su esposa y a sus hijos. La infidelidad suele darse, pero es la conducta del padre quien la produce, no sólo por su irresponsabilidad, si no por el alcoholismo, que es recurrente en el municipio. Esto repercute en el comportamiento y la conducta que se forma en el niño y en la niña</p>

PREGUNTA No. 4	RESPUESTA CONSTANTE
<p>¿Cuál es la causa fundamental de los conflictos familiares?</p>	<p>La causa se encuentra en una cultura machista heredada socialmente. La actitud autoritaria del padre se hereda al hijo varón. Esto se transmite de generación en generación se va tomando como una situación normal en la mentalidad de la población.</p>

PREGUNTA No. 5	RESPUESTA CONSTANTE
<p>¿Cuál es la participación de las instituciones; cómo hace la municipalidad o la escuela para mediar en estos conflictos?</p>	<p>La verdad es que se hace difícil mediar en estos conflictos. Generalmente cuando son familiares, el Juzgado de Paz se encarga de resolverlos principalmente. Cuando se trata de problemas entre pobladores, las causas se agravan porque hay que solicitar la mediación del Ministerio Gobernación y a veces intervención del Ministerio Público.</p>

PREGUNTA No. 6	RESPUESTA
<p>¿Cuáles son las consecuencias desencadenantes que se dan en los conflictos familiares?</p>	<p>Son muchas las consecuencias. Dentro de ellas se pueden mencionar la desintegración familiar, el alcoholismo compulsivo en los hijos, la violencia callejera, la prostitución adolescente y la drogadicción.</p>

4.3 ENTREVISTA APLICADA A PERSONAL TÉCNICO DE INSTITUCIONES SOCIALES

Inspectores de sanidad, delegados de INAP, médicos del puesto de salud, coordinadores del área técnica municipal.

PREGUNTA No. 1	RESPUESTA CONSTANTE
¿Ha observado usted la presencia de conflictos en la comunidad?	Si. La comunidad aparentemente es tranquila y pacífica, pero se dan problemas en las relaciones entre ladinos e indígenas, empleadores y empleados. También se dan dificultades por el uso de las fuentes de agua, el uso de los recursos naturales en los linderos de los ejidos. También aparecen problemas en el hogar, como parte de cierto tipo de maltrato en contra de la mujer y de los demás integrantes del hogar.

PREGUNTA No. 2	RESPUESTA CONSTANTE
<p>¿Cuáles son las causas generales de los conflictos?</p>	<p>Muchas de ellas están relacionadas con el problema de la pobreza, del acceso a los bienes, con el manejo de los recursos. A veces hay conflictos entre personas que se adueñan de los ejidos municipales, sabiendo que estos terrenos son del común del municipio. Se agrega la conflictividad que genera la presencia de las maras, como una distorsión en la tranquilidad de la población, así como la ambición de algunos comerciantes y acaparadores que fijan los precios en el mercado, en la venta y la compra de productos.</p> <p>Otro conflicto se observa a nivel familiar, el maltrato que sufren los niños y las mujeres, como parte de una cultura de violencia que se ha internado en la población.</p>

PREGUNTA No. 3	RESPUESTA
<p>¿Cuál es el origen de los conflictos familiares?</p>	<p>El origen es múltiple, complejo, pero comprensible. Se trata de hombres y mujeres que han sido históricamente maltratados. Es una cultura que ha sido heredada en donde, hasta las mujeres que han sido víctimas del maltrato, lo justifican porque son mujeres o porque sus ascendientes fueron también víctimas del maltrato.</p> <p>El origen del conflicto hombre-mujer o padre de familia-hijos se va agravando por situaciones de desconfianza del esposo en sus relaciones con su esposa y el consecuente apoyo que tiene por parte de sus hijos.</p>

PREGUNTA No. 4	RESPUESTA CONSTANTE
<p>¿Qué consecuencias se derivan de los conflictos familiares?</p>	<p>Las consecuencias son nefastas. Un conflicto determinado desencadena en fenómenos de desintegración, alcoholismo en los hijos, o de violencia callejera. Son hijos que proyectan su imagen en sus relaciones con los demás. Las hijas regularmente son sumisas, calladas y continúan la cadena cultural.</p> <p>Esta cultura es difícil romperla, porque el modelo cultural se impone en la conciencia del colectivo y constituye un sello indeleble que no se rompe, a pesar del paso de las generaciones.</p> <p>La violencia intrafamiliar continúa siendo un fenómeno degradante de nuestra sociedad y no hay una propuesta para enfrentarla a nivel regional y local.</p>

PREGUNTA No. 5	RESPUESTA CONSTANTE
<p>¿Qué hacen las agencias de desarrollo para enfrentar el conflicto intrafamiliar?</p>	<p>Poco se hace. A nivel de la municipalidad sólo se realizan algunas pláticas cuando se efectúan los matrimonios civiles, pero no se le da seguimiento.</p> <p>Las instituciones públicas y privadas ni la escuela están cumpliendo con formar una cultura de paz y tolerancia, sabiendo que es un instrumento poderoso para orientar el problema, pero no lo hacen. La cultura de la escuela es otra, porque prioriza el contenido insustancial, sin vinculación con los problemas familiares y sociales.</p> <p>La mayor parte de las agencias educadoras orillan la importancia del conflicto, siendo que este repercute seriamente en el mantenimiento del orden social y el clima de concordia y participación.</p>

CONCLUSIONES

1. Entre las causas que predisponen los conflictos familiares, en el marco de las relaciones interculturales, está una cultura socialmente heredada de agresión entre padres e hijos; también de carácter religioso entre denominaciones, la emergencia de litigios de tierras y la competencia en el mercado, así como dificultades que se dan entre pobladores y autoridades en la comunidad.
2. Las causas de los conflictos familiares se determinan por el dominio y evidencia de una cultura machista que se expresa sobre la mujer y los niños indefensos de la familia. Además se expresa la irresponsabilidad paterna y el alcoholismo recurrente en el municipio.
3. Los comportamientos más usuales en la cultura local es la intransigencia, la prepotencia y la falta de afecto y comprensión a la esposa y a los miembros de la familia.
4. Entre las consecuencias de los conflictos están la desintegración familiar, la violencia que se traslada a relaciones externas y el divorcio en la pareja.
5. La escuela y las instituciones sociales de la comunidad no impulsan acciones educativas para enfrentar psicológica y socialmente el fenómeno del conflicto.
6. El origen fundamental del conflicto es múltiple y complejo. Se trata de hombres y mujeres que han sido históricamente maltratados. Es una cultura históricamente heredada en la que los seres más vulnerables son las víctimas, tales como las mujeres y los niños.
7. Los conflictos familiares desencadenan en fenómenos de alcoholismo en los hijos y en violencia social en la cual es sancionada legalmente, pero no orienta educativa y socialmente por las entidades formadoras de la comunidad.

RECOMENDACIONES

1. Para analizar un conflicto y buscar una mediación para su resolución hay que conocer la historia de todos los involucrados, enfatizando, sus necesidades, interés y la causa que dio origen al fenómeno.
2. Las personas que están fuera del conflicto deben tener en cuenta las emociones y los sentimientos, la necesidad humana de explicarse, justificarse, desahogarse, tener respeto y dignidad, las percepciones del problema y cómo le ha afectado lo ocurrido.
3. Debemos orientar a los pobladores para que ellos manifiesten cambios de conducta hacia sus miembros de familia demostrando tolerancia, comprensión, para que se obtenga un cambio en la cultura en que se ha vivido.
4. La escuela debe abarcar una educación tanto psicológica como social que impulsen acciones para enfrentar los conflictos entre hombre, mujer, pobladores y autoridades para erradicar los patrones de cultura que se han venido transmitiendo.
5. El facilitador o un maestro puede explicar que el conflicto normalmente se compone de tres aspectos y dibujar el triángulo de personas, proceso y problema y tomarse un tiempo para explicar la importancia y contenido de cada uno.
6. Se recomienda que siga este esquema para que se enfatice el concepto de separar a la persona del problema prestado principalmente al principio del entrenamiento y que se refiera con frecuencia.
7. Durante una orientación de conflicto se debe tener en cuenta el proceso que el conflicto ha seguido hasta ahora, la necesidad de un proceso que parezca justo a todos los involucrados, la comunicación y el lenguaje con que se expresan lo que se necesita para establecer un diálogo constructivo.

CAPÍTULO V

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA MEDIACIÓN DE CONFLICTOS FAMILIARES EN CONTEXTOS INTERCULTURALES.

5.1 ¿Cómo desarrollar un programa de mediación en conflictos?

Si pensáramos, por un momento, en algo importante que hemos aprendido fuera del aula, como no quemarse en el fuego, podríamos ver varios aspectos básicos del proceso educativo. Generalmente, aprendemos lo que llena una necesidad personal; lo aprendemos haciendo y en un contexto de familia o amigos; o sea, gente con quien tenemos confianza. ¿No será importante entonces, tratar de fomentar un ambiente similar en un proceso de mediación de conflictos?

Crear una experiencia educativa, basada en problemas reales, con gente de confianza, probar y analizar varias alternativas, es realmente diferente a una construcción bancaria de la Sociología y de la Antropología.

No hay que esperar la muerte para experimentar un cambio radical, al contrario, debemos buscarlo ahora en nosotros mismos y en los demás. Así que, los métodos deben crear una disposición de cambio en los participantes.

Los participantes en un modelo educativo de participación son vistos como personas creativas, inteligentes y con capacidad de actuar. El propósito del facilitador es proveer un ambiente de confianza donde el grupo pueda identificar y analizar problemas reales y buscar alternativas. El facilitador habla menos que un maestro típico, hace preguntas, anima al grupo y sirve como guía.

Los participantes, junto con el facilitador, son los responsables del contenido concreto y son activos. Si trabajan con problemas reales no se presentarán problemas de motivación porque el contenido ayudará a responder mejor sus dificultades.

Reconocemos que en cultura latina el papel del maestro infunde mucho respeto y autoridad. En la educación transformadora la persona que guía a los estudiantes también es importante, sólo que se hace más énfasis en su conocimiento y habilidad para manejar un proceso educativo práctico, que en su conocimiento abstracto.

Desde la perspectiva de los estudiantes el respeto hacia el facilitador no disminuye, más bien aumenta. Al igual que su responsabilidad frente al quehacer. Es una situación en la cual todos ganan porque los estudiantes son respetados y reconocido como personas capaces, y a la vez, el facilitador siente aliviado de no tener que exigir y obligar a los demás.

La educación participante, al contrario del sistema bancario, hace uso de muchas dinámicas, ejercicios, casos, juegos y experiencias a través de los cuales es posible crear un ambiente distinto, que permita una vivencia de los ideales que muchas veces nos parecen inalcanzables.

El proceso puede presentarse así:

1. Plantear problemas: El educador plantea al grupo cuestiones de importancia por medio de casos simulados, ejercicios, dinámicas, etc. A través de la participación y la observación de las actividades los participantes entran en un proceso de descubrimiento.
2. Reflexión y entendimiento: En este paso es importante llegar a un mayor entendimiento sobre qué hemos hecho y cómo nos afecta. La reflexión pretende tratar los sentimientos (enojo, miedo, inseguridad, etc.) y de llegar a conclusiones en cuanto al proceso y a los conceptos que surgen de la actividad.

3. **Análisis de causas, obstáculos, recursos y habilidades:** cada actividad tiene como propósito, aclarar problemas y necesidades actuales del grupo. Por eso es importante hacer la reflexión de la actividad y relacionarla con situaciones reales. El análisis debe incluir las raíces del problema, los obstáculos existentes que impiden una buena salida y los recursos y habilidades de los involucrados para superar el problema.

4. **Adaptación y creación de nuevos conceptos:** una vez que hemos analizado los problemas reales, el educador anima al grupo a pensar en nuevas ideas o conceptos que se puedan aplicar al problema. En este paso se puede incluir información de fuera que complemente las ideas que salen del dialogo del momento.

5. **Aplicación en la práctica:** en la educación participante el objetivo principal es poder aplicar el aprendizaje en la práctica y así mejorar la situación y llegar a entendidos conjuntos. La aplicación incluye por lo menos la lluvia de ideas, la toma de decisiones y consecuentemente un plan de acción.

La aplicación, resulta ser una nueva situación con distintas necesidades y problemas que requieren otro proceso educativo para poder responder a la misma. En la educación participante no hay expertos que ya no necesitan educarse; más bien todos necesitamos seguir y meternos en el proceso para continuar los procesos de intervención.

5.2 El planteamiento de problemas:

Un método basado en la educación participante.

El primer paso de la educación participante es hacer uso de un método muy importante y a veces poco conocido: el planteamiento de problemas.

Significa empezar con algo práctico y desde la perspectiva del grupo. Solamente cuando la gente se compromete en el proceso podemos desarrollar una educación verdadera. El facilitador provee un marco, usando ejercicios y otras actividades, en el cual los participantes identifican y analizan un problema, observaciones, coordinado el dialogo, manteniendo el orden y resumiendo lo que ha experimentado el grupo.

Cuando hablamos de plantear problemas sobre la base de conflictos, el facilitador necesita escoger el caso o actividad según las necesidades de los participantes, que permitan una reflexión activa sobre factores personales o de aspectos más generales como causas sociales, políticas o económicas de los conflictos. Es decir, en cada problema, hay que tomar en cuenta los diferentes niveles de necesidades: la persona o individuo, el grupo o comunidad, las instituciones que afectan al individuo, al grupo y a la sociedad.

Muchas veces un problema personal tiene que ver con problemas en el grupo, la institución y hasta la sociedad en general. Para facilitar la conciliación de las diferencias debemos esperar cambios tanto en las personas como en las comunidades e instituciones que nos rodean. Pero sin cambios personales es difícil imaginar cambios en los otros niveles. Muchas veces, también para poder enfrentar los problemas familiares es importante no olvidar una perspectiva global para no echarle la culpa a la víctima.

La educación participante debe basarse en tres principios fundamentales,

1. una nueva manera de sentir.
2. una nueva manera de pensar,
3. una nueva manera de actuar basada en una nueva perspectiva

Cuando experimentamos una nueva manera de pensar, actuar y sentir también empezamos a percibir una nueva visión y la estructuración de nuevos valores.

Si esto no sucede sacrificamos la acción y nos quedamos en el verbalismo, es decir, en la parálisis del análisis. De la misma manera si no tenemos sentido de reflexión sobre la realidad, estaremos cayendo en el activismo ciego, sin dirección ni valores.

Lo ideal es mantener la reflexión y la acción juntas en un contexto de dialogo.

Afortunadamente, estos principios están dentro del marco de la educación participante con perspectivas de transformación. Ver, sentir, actuar, reflexionar y tomar decisiones son los pasos prácticos del proceso.

Pero el ambiente de aprendizaje, dentro del entorno de conflictos, debe estar basado en objetivos y en los siguientes principios:

- ✓ Aprendemos más de experiencias (en vez de conferencias) y en un ambiente de confianza.
- ✓ Aprendemos más cuando el contenido tiene que ver con nuestras vidas y por eso los estudios de casos deben surgir del grupo y no de afuera.

- ✓ Todos deseamos ser respetados y aceptados. Dignidad y afirmación personal son elementos imprescindibles de un ambiente adecuado para aprender y crecer. Así que los facilitadores deben prevenir cualquier burla o humillación.
- ✓ Una buena capacidad de memoria no es la habilidad más importante para poder aprender, sino la capacidad de reflexionar y razonar.

Una vez que la persona ha experimentado, reflexionado y analizado algo, es fácil situarlo en posiciones ya de decisión transformadora.

Este último principio se ha demostrado a través de investigaciones científicas. El método educativo más eficaz es cuando la persona descubre personalmente el aprendizaje, porque entonces recuerda hasta el 80% después. En cambio, una persona solo recuerda un 20% de lo que escucha y un 40% de lo que escucha y ve. Así que, participar en, y descubrir el contenido es mucho más útil.

5.3 La práctica: como llevar a cabo la educación participante

Como hemos visto, aprendemos mejor en un ambiente de confianza. Cuando planeamos un taller, es importante que con anterioridad sepamos que el nivel de confianza existe en el grupo. Si es un grupo donde ninguno se conoce, quizás necesite incluir más actividades de conocimiento para crear un ambiente de confianza. Siempre es más fácil que todos expresen sus temores y preguntas, tanto como sus experiencias y conocimientos.

Pasos

1. Planificación

Cada actividad educativa debe tener en cuenta el nivel de conciencia del grupo; lo que ya ha hecho y las necesidades actuales. Lo anterior quiere decir, que ningún taller o seminario ocurre fuera del proceso normal de desenvolvimiento en cada persona y grupo. Por eso el taller debe adaptarse al grupo en particular, complementando otras actividades y procesos que han seguido en el pasado.

El primer paso de la planificación de un taller se basa en una conversación previa con representantes del grupo con quien se va a trabajar. En el transcurso de la conversación se debe discutir tanto los puntos logísticos, como las necesidades del grupo, para poder planear las actividades apropiadas. Los siguientes puntos son sugerencias de los principales aspectos que son necesarios resolver antes del taller.

1. Explicar el proceso educativo y la metodología que seguirá el taller, incluyendo ejemplos de las técnicas participativas, el contenido general, y el papel del facilitador. Muchas veces los interesados tienen otra idea de lo que es un taller sobre la resolución de conflictos. A veces quieren que un experto llegue y resuelva un gran lío en el grupo; a veces sólo quieren un estudio académico sin tocar los problemas reales. Cada taller debe ser adaptado a las necesidades del grupo. No es una mediación, ni terapia, ni estudio académico, aunque conlleva aspectos de ellos; pero más que todo es un proceso de formación de todos los miembros para poder enfrentar mejor sus propios problemas.

2. Explorar:

Con una o más personas del grupo, la posibilidad de conflictos actuales, o pasados que puedan afectar la participación de los miembros en el taller. Es un punto delicado porque a veces sólo se habla del líder del grupo con quien varios miembros tienen problemas. Si el líder niega el conflicto, presentará una tensión imprevista durante la participación en la toma de decisiones y el interés del grupo en el taller; así encontrará, por lo menos, algunas impresiones que indiquen el nivel de tensión y problemas en el grupo. Si es posible, vale la pena hablar con varios miembros para recibir mayor información.

3. Buscar un local adecuado para el taller:

Esto permite el intercambio en confianza y la posibilidad de acomodar las sillas de diferentes formas. Es importante que no haya otras personas ajenas al grupo en la sala o aula. Si hay mesas mejor colocarlas a un lado para facilitar el movimiento que posiblemente va a intimidar a algunos participantes. También es importante tener suficiente espacio para facilitar trabajo en grupos reducidos sin estar encima uno del otro, y mejor todavía si es posible tener acceso a varias aulas.

4. Discutir la posibilidad de involucrar a más personas en la facilitación del taller:

Es preferible tener varios co-facilitadores en vez de sólo uno. Se puede pedir que alguien de afuera acompañe al facilitador o que dos o tres miembros del grupo le ayuden. Algunas dinámicas no son difíciles de dirigir, por ejemplo, una dinámica de presentación, además, generalmente hay personas en el grupo que tienen experiencia o capacidad en esta área. Esto demuestra que no tiene que una persona ser experto para empezar a aplicar esta metodología. Es importante, sin embargo, no destacar demasiado a uno o a dos miembros.

Durante el desarrollo de un taller:

Una vez que termina la planificación de los asuntos logísticos del taller hay que dedicarse a la planificación de la agenda. Se recomienda que consideren las siguientes pautas al planear un taller:

1. Crear confianza en el grupo es quizás la principal tarea al principio de un taller, especialmente si se trabaja con un grupo que no se conoce bien, o que ha experimentado conflictos destructivos o una falta de comunicación. En la sección de dinámicas que sigue, encontrará varias dinámicas de afirmación, presentación, confianza y cooperación que tienen como propósito crear confianza en sí mismo y en el grupo. Al principio, existe el riesgo que una actividad sea demasiado profunda o íntima para el grupo, por eso debe empezar con una dinámica que no requiere de mucha confianza, pero que a la vez rompa el hielo. Después de haber intentado algunas dinámicas se puede medir mejor hasta qué punto se puede profundizar con el grupo.

Una guía de normas en el taller, asegurará que todos van a ser respetados.

Es recomendable crear el reglamento con los participantes en la primera sesión. Por ejemplo

1. Participación voluntaria
2. Participación breve
3. Ser lo más positivo
4. Criticas constructivas
5. Valorar a los demás
6. Respetar el horario
7. Escuchar al que habla
8. Estar dispuesto a cambiar (a la autorreflexión y al cambio)

Podemos ver en este ejemplo que las normas tratan de mostrar cada punto en términos positivos, por ejemplo, valorar a los demás, en vez de no menospreciar al otro. En la misma sesión puede incluir una lista de tareas, como comité de redacción, limpieza, cantos, declamaciones, etc.

En las primeras sesiones busque una actividad que facilite la participación de todos dentro de un análisis del contexto en el cual viven los miembros.

La lluvia de ideas sobre la violencia y no-violencia, por ejemplo, sirven bien porque paulatinamente cada uno va desahogándose. También se puede pedir que hagan una lista de diferentes problemas que se encuentran en la vida cotidiana.

El propósito de cada actividad es permitir que el grupo descubra los conceptos importantes. Los facilitadores deben pensar primero en las necesidades del grupo y luego buscar actividades que enfoquen tal problema. En vez de escoger los ejercicios más divertidos es mejor analizar al grupo y elegir una actividad apropiada a sus necesidades. Se debe tener cuidado de no utilizar los juegos para manipular al grupo:

Si surge un problema tiene que ser honesto y enfrentarlo con amor. La idea es ayudar a los participantes a ver, desde una perspectiva nueva, algo que hasta ahora no han superado.

Los facilitadores necesitan ser reflexivos porque puede ser, en un momento dado, que una dinámica sirva para fomentar un diálogo muy profundo. Es mejor posponer actividades previstas para dejarles continuar el diálogo y quizás llegar a un nuevo entendimiento importante. Por eso, muchos prefieren no pasar una agenda de antemano con todas las actividades en el horario. Casi nunca se puede prever todo lo que sucederá y cuánto tiempo llevará cada actividad.

Para sacar provecho de la actividad debemos tomar en cuenta estas pautas para su ejecución:

1. Dar indicaciones claras de cómo llevar a cabo la actividad.
2. Hacer la actividad.
3. Primer análisis: ¿Cómo nos sentimos?
4. Relacionar la actividad con nuestras vidas.
5. Segundo análisis: ¿Qué nos enseña, cómo podemos aplicarlo?

El proceso educativo transformador no tiene validez si no habla del futuro, ¿A dónde vamos? Cada taller debe incluir una sesión de planificación, uniendo el análisis, reflexión, y el nuevo entendimiento que ha surgido de las diferentes actividades. Se puede considerar un plan concreto para ponerlo en práctica, con tareas, fechas y un análisis de obstáculos y recursos que afectarán el plan. Romper las viejas normas del grupo o institución no es fácil, pero si el grupo trabaja junto con una visión y plan, una transformación verdadera puede ser posible.

Puesto que muchas sesiones incluyen la expresión de emociones y pensamientos profundos, será importante cerrar cada sesión de manera formal. En vez de mirar al reloj y decir hasta luego, se trata de resumir lo que ha pasado, las preguntas que quedaron para otra sesión y reconocer el compartimiento de emociones que aparecieron.

Es mejor dejar suficiente tiempo al final de cada sesión para celebrar una dinámica de clausura que ayuda mucho a mantener la confianza y compromiso en el grupo. Generalmente, es recomendable incluir en un taller de varias sesiones un cierre más largo al final, como una actividad de clausura o afirmación.

5.4 DINÁMICAS PARA CREAR AMBIENTES DE CONFIANZA Y CONCILIACIÓN ENTRE CONFLICTOS.

5.4.1 DINÁMICAS DE PRESENTACIÓN

Al llegar a un taller la gente generalmente no se conoce muy bien, no hay mucha confianza, unos se sienten inferiores y otros se sienten superiores.

Quizás unos tengan más experiencia o conocimiento del tema. Es decir que antes de la primera sesión ya existen tensiones e intimidación. Si esto no se trabaja al principio, unos dominarán el taller, mientras otros no hablarán.

Las dinámicas de presentación sirven para disminuir estas tensiones y crear un ambiente de confianza y de comunidad, rompen el hielo y establecen el principio que todos son iguales y válidos. Todos tienen algo que compartir. Las siguientes dinámicas de presentación sólo son ejemplos de cómo se debe empezar un taller. Puede escoger una que tenga que ver con las necesidades del grupo, por ejemplo: recordar los nombres de todos.

Primera dinámica

Nombres y gesto:

Sentados en círculo, la primera persona se presenta a sí misma diciendo su nombre, en qué trabaja y qué espera del taller. Al presentarse tiene que hacer un gesto que sea característico de su personalidad, por ejemplo, un salto, una risa distinta, etc. la segunda persona, que está a la par, repite el nombre y el gesto de la primera

persona y se presenta a si misma de igual manera y con su propio gesto. Cada persona repite los nombres y gestos anteriores y se presenta a si misma hasta que lleguen a la última persona que tienen que repetir los nombres y gestos de todos. Si el grupo piensa que es imposible hacerlo, el facilitador puede ofrecer ser la última persona.

Si empieza un taller con esta dinámica todos probablemente recordaran los nombres de los demás participantes. (Fuente 13:37)

Segunda dinámica

Nombre + adjetivo positivo

En vez de hacer un gesto cada participante escoge un adjetivo positivo que lo caracterice, por ejemplo: Patricia Paciente, Tomás Pensativo. Pueden buscar adjetivos que rimen o empiecen con la misma letra o sonido. Es muy divertido combinar los adjetivos con los gestos de la otra dinámica. En muchos talleres los participantes siguen usando los adjetivos para identificar a las personas. Hay que recordarles que los adjetivos tienen que ser positivos. (Fuente 13:37)

Tercera dinámica

Una red de soluciones

Antes del taller necesita enrollar unos quince metros de hilo o cuerda y comience a presentarse, diciendo su nombre, trabajo, pasatiempo, expectativas del taller, etc. Al terminar, agarre la punta de la cuerda en una mano y tire la pelota con la otra mano a otra persona en el círculo. Quien reciba la pelota se presentará en la misma forma y agarra la cuerda para que haya una línea tensa entre usted y la otra persona. Con la otra mano tire la pelota a otro, quien hará lo mismo, presentándose y tirando la pelota a alguien que todavía no se ha presentado. Cuando todos se han presentado debe haber una red de cuerda entre todos los participantes. Ahora para

deshacer la red, la última persona tiene que devolver la pelota a quien se la dio, diciendo el nombre, trabajo, etc. de esa persona. El que la recibe enrolla el hilo y la pasa a la siguiente persona, haciendo lo mismo que la persona anterior. La actividad termina cuando el facilitador recibe la pelota enrollada otra vez. (Fuente 13:38)

Cuarta dinámica

La entrevista: Presentación en parejas

Este tipo de dinámica ayuda al grupo a conocerse y a la vez a practicar el escuchar activo. Cada participante busca a alguien que no conoce muy bien y se entrevistan, así todos están en grupos de dos. El que dirige la dinámica puede indicar varias preguntas a contestar como:

- ✓ Nombre, en qué trabaja, lugar de nacimiento, comida favorita, expectativas del taller, etc. En parejas, uno entrevista al otro por cinco minutos, hace preguntas y escucha. Indique el momento de cambiar papeles para que el otro empiece a entrevistar por otros cinco minutos.

Es mejor si escuchan sin tomar notas, pero pueden resumir lo que dijo el otro para asegurar que captaron lo más importante. Al terminar, vuelvan a la plenaria donde cada participante se coloca detrás de su compañero y, poniendo las manos en los hombros de la persona que acaba de entrevistar, la presentará al grupo. Es recomendable que la persona lo haga como si fuera aquel hombre o mujer. Si no es un grupo muy grande todos pueden ser presentados. (Fuente 13:38)

Quinta dinámica

Si yo fuera fruta

Pida que cada uno piense sobre su personalidad y escoja una fruta o verdura que muestre algo positivo de su carácter. Cuando todos hayan escogido su fruta empiece a presentarse al azar hasta que todos lo hagan. En la presentación la persona debe explicar por qué escogió esa fruta, para este caso es mejor que no repitan la misma fruta, así anima a todos a no esperar hasta el final. (Fuente 13:38)

Sexta dinámica

Dibujos de nuestras vidas

Pida que se formen en grupos de tres o cuatro personas, buscando a personas que no conozcan. En cinco diez minutos cada persona dibujará algo que representa una experiencia importante en su vida; también puede ser un lugar o persona si no pueden recordar una experiencia. Una vez que todos han dibujado, uno por uno comparten su experiencia en cada grupo. Si hay tiempo pueden volver a la plenaria para presentarse. Cada uno presenta otro miembro de su grupo. (Fuente 13:39)

Séptima dinámica

Veinte preguntas

Pida que todos escriban su nombre en un pedazo de papel y después pasarlo al frente. Cuando haya recibido todos los papeles, péguelos en las espaldas de los participantes de tal forma que no permita a la persona identificar el nombre que tiene pegado. Una vez que todos tengan un nombre en su espalda pídales que se pongan de pie y cada uno hará preguntas que busquen identificar el nombre de la persona en su espalda. Sólo pueden preguntar datos que le ayuden a identificar a la

persona. La otra persona que contesta sólo puede decir sí o no, así que se tienen que hacer preguntas fáciles, por ejemplo.

¿Es mujer? ¿Es alto? La dinámica no termina hasta que todos hayan identificado qué persona tiene escrita en su espalda. (Fuente 13:39)

5.4.2 DINÁMICAS DE INTEGRACIÓN

Después de la primera sesión, donde debe haberse incluido una dinámica de presentación, será más fácil conseguir la participación de todos, sin embargo, como la norma en la sociedad es no solicitar la participación de todos, vale la pena empezar en cada sesión con una breve dinámica de integración. Las dinámicas son divertidas pero a la vez refuerzan el concepto de igualdad en el grupo, crean más confianza y establecen el ambiente que debe tener en el taller. Por eso es importante que todos se sienten en círculo para llevar a cabo la dinámica.

Primera dinámica

Terminar la frase

Una de las más sencillas, pero más efectivas, dinámicas de integración es la de terminar la frase. El facilitador empieza diciendo cuál será la frase que deben terminar personalmente a cada uno, por ejemplo: Algo que degusta de mi es....". Es recomendable que el facilitador comience para demostrar cómo hacerla y por cuánto tiempo se debe hablar. Generalmente, la dinámica se realiza por turnos en el círculo. Si una persona empieza a hablar mucho el facilitador tendrá que interrumpir y recordarle lo del tiempo. Esto no es fácil, pero es una oportunidad para demostrar que todos son iguales y que su participación también debe ser igual. (Fuente 13:40)

Segunda dinámica

Meditación

La meditación es una técnica excelente para aliviar tensiones personales dentro del grupo. Pida que cada uno se acomode en su silla sin papel y en una posición recta y cómoda. Dígales que respire despacio pero bien profundo, concentrándose en las partes del cuerpo que actualmente experimentan tensiones o estrés. Una vez que todos están concentrados, introduzca un tema para ayudarles a reflexionar, por ejemplo: “ahora vamos a pensar en nuestras cualidades”. Así puede concluir un tema de otra sesión o introducir un nuevo tema. Algunas personas no están acostumbradas a meditar, pero de todos modos no debe ser muy difícil enseñarles. Es recomendable usar un casete de música de relajamiento con el volumen muy bajo. La oración es otra de las dinámicas que permiten al grupo enfocar un tema especial y asegurar un ambiente que no presione a nadie. (Fuente 13:40)

Tercera dinámica

Compartir fotos

Al principio de la sesión coloque en una mesa una revista o periódicos viejos y pida que cada uno encuentre una foto que demuestre algo importante de cómo se sienten en aquel momento. Si no tienen revistas, pueden indicarles hacer un dibujo. Cuando todos tengan su dibujo o foto, de un minuto a cada uno para presentar la foto y decir por qué la escogió. (Fuente)

5.4.3 DINÁMICAS DE CONFIANZA Y COOPERACIÓN

Primera dinámica

La red humana

Grupo de diez a quince personas se pueden parar en círculos pequeños. Cada persona levanta hacia el centro del círculo la mano derecha y toma la mano de cualquier otra persona. Repite lo mismo con la mano izquierda, pero tienen que estar seguro que nadie tenga las dos manos de la misma persona. Ahora sin que se suelten las manos deben tratar de desenredarse. Si lo hacen bien, deben terminar con un sólo círculo, aunque algunos puedan estar separados hacia fuera y otros hacia adentro. Si no lo logra la primera vez repítalo para no dejarlos desanimados. Es importante reflexionar después sobre la dinámica porque enseña mucho sobre la cooperación y la comunicación. (Fuente 13:41)

Segunda dinámica

Ponerse de pie en grupos

Forme grupos de dos personas de aproximadamente la misma estatura y peso. Cada grupo se sienta en el piso, espalda con espalda. Cada persona extiende los brazos hacia atrás para alcanzar los brazos de la otra persona, para que se agarren hasta los codos. El objetivo es pararse juntos sin soltarse de los brazos. Cuando todos puedan hacerlo deben tratar de hacerlo en grupos de tres y luego en grupos de cuatro. La única manera de hacerlo es con colaboración y uniendo fuerza. (Fuente 13:41)

Tercera dinámica

Sentarse en círculo

Todos se paran en círculo, uno detrás del otro, y empiezan a caminar con las manos sobre los hombros de la persona al frente. Cuando el facilitador avisa todos tratan de sentarse en el regazo de la persona que está detrás. Si lo hacen con buena comunicación, concentración y cooperación deben poder sentarse todos sin caerse.

Es recomendable formar un círculo bien apretado para asegurar que todos alcancen el regazo de la persona de atrás. Todos deben pararse juntos para no dejar a nadie sin el soporte del regazo del otro. Cuando lo manejen bien pueden tratar de caminar sentados, todos moviendo el pie derecho primero y luego el izquierdo como un ciempiés.

En la reflexión posterior sería bueno hablar no solamente de la cooperación, sino también de la ayuda mutua y la interdependencia. (Fuente 13:41)

Cuarta dinámica

Caminar a ciegas

Esta dinámica es muy divertida, pero también requiere de mucha confianza. Se debe formar dos grupos o círculos con el mismo número de participantes. Un grupo tiene que vendarse los ojos con pañuelos. Cuando todos en el primer grupo tienen los ojos vendados, los del segundo grupo buscan en silencio una persona del primer grupo sin identificarse lo guía alrededor del aula por la mano o con las manos en los hombros de la persona con ojos vendados. Debe prevenirlo de cómo no golpearse con las paredes o con los muebles, así la persona tendrá más confianza. (Fuente 13:42)

Quinta dinámica

Botella loca o alza de confianza

Para realizar esta dinámica se necesita mucha concentración y compromiso. Si la gente no la toma en serio alguien puede salir herido, por eso hay que introducir la dinámica en un momento en que el grupo pueda concentrarse y poner toda su atención.

En grupos de doce a dieciséis personas de pie, forme círculos con un voluntario en el centro. Cuando el grupo está listo y haya silencio, la persona en el centro cierra los ojos, se pone bien rígida y se deja caer así como una botella, sin doblar las rodillas o la cintura. El grupo se sostiene con las manos y la pasa suavemente de un lado del círculo a otro sin dejarla caer. En todo momento se debe tener las manos de por lo menos tres personas sosteniéndola si la persona le ha dado permiso de antemano al grupo, puede unirse para alzar a la persona boca arriba hacia el cielo raso en posición horizontal. Todos los miembros del grupo deben coordinar juntos esta actividad, así es posible alzar a una persona grande con las manos de todos.

Después de unos segundos bajen a la persona lentamente y por los pies primero para que se pueda parar de nuevo. Cada movimiento debe ser muy lento para mantener la confianza de la persona en el centro. Puede continuar con otros voluntarios, pero no se debe exigir a nadie que lo haga. (Fuente 13:42)

5.4.4 DINÁMICAS DE ANIMACIÓN

Las dinámicas de animación son actividades para romper el hielo en el grupo, aumentar la alegría, y despertar al grupo. El facilitador también puede usar los ejercicios para animar a los participantes a recuperar al niño interior de cada uno. Hemos experimentado una transformación en individuos y grupos cuando se relajan y se pierden dentro del juego.

Personas introvertidas vuelven a ser personas libres y creativas a través de un ejercicio tan sencillo, pero a la vez profundo.

Primera dinámica

El elefante, palmera y zorrillo

Esta dinámica consiste en que se le pide al grupo que se ponga de pie en un círculo. Una persona se para en el centro y señala a alguien en el círculo diciendo “elefante”. La persona señalada tiene que inclinarse hacia el piso, agarrándose las manos para formar la trompa del elefante. Las personas a su derecha e izquierda forman las orejas del elefante, alzando un codo y tocando la parte superior de la cabeza con la mano del mismo brazo, así uno forma la oreja izquierda mientras el otro levanta el otro brazo para formar la oreja derecha.

Cuando alguien señala y diga palmera, la persona señalada estira los brazos hacia arriba para formar el tronco. Las personas a su derecha e izquierda forman el follaje con los brazos alzados hacia arriba pero hacia fuera del tronco.

La persona en el centro sigue señalando rápidamente hasta que haya una persona que no forme su parte correctamente, por ejemplo, forma una oreja cuando le ha dicho palmera. Luego se cambian de lugar, el que estaba en el centro con el que lo hizo incorrectamente, el último ahora tiene que estar en el centro y señalar.

Una vez que todos lo pueden hacer fácilmente, presente el ejercicio del zorrillo; para formarlo la persona señalada se debe dar vuelta y formar la cola del zorrillo, moviendo las manos sobre el trasero. Los dos de los lados se inclinan al exterior y se apretan la nariz con los dedos porque el zorrillo huele feo. (Fuente 13:43)

5.5 ANÁLISIS DE PERSONAS, PROCESOS Y PROBLEMAS

La gente suele sentirse hundida por la complejidad y la confusión que acompaña una situación conflictiva. Aquí, queremos enfocar el conflicto de tal manera que nos ayude a sustituirlo con habilidades que nos permitan analizar, comprender y actuar en medio de un conflicto.

Objetivos:

1. Analizar, comprender y enfocar con claridad el origen de un conflicto.
2. Establecer la importancia de separar a la persona del problema en cualquier conflicto.
3. Practicar un análisis sencillo de casos reales para fomentar la confianza de los participantes en su habilidad de comprender el conflicto.

Pasos

1. El facilitador puede explicar que el conflicto normalmente se compone de tres aspectos y dibujar el triángulo de personas, proceso y problema.
2. Entonces, debe tomar un tiempo para explicar la importancia y contenido de cada uno.
3. Se recomienda que siga este esquema en la presentación: enfatice el concepto de separar a la persona del problema prestado principalmente al principio del entrenamiento y refiérase a él con frecuencia

Reflexiones y principios básicos

En este esquema sugiere que el conflicto se compone de tres facetas: las personas, el proceso y el problema. Es importante separarlas por varias razones.

- 1.** Nos da una guía para orientar nuestra intervención. Nos ayuda a analizar cada conflicto, concentrándose sobre los aspectos más importantes.

- 2.** La regulación del conflicto establece cuando surgen diferentes maneras y estrategias de tratar a las personas, para facilitar el proceso y llegar a soluciones. Si queremos comprender y encauzar algo tan escurridizo como es el conflicto social, es necesario que construyamos un mango por el cual agarrarlo. El esquema de personas, proceso y problema, sirve de mango por el cual el intermediario continuamente agarra el conflicto.

- 3.** Hay por lo menos tres puntos que enfatizar:
 - a.** La primera regla a seguir: separar a la persona del problema.

 - b.** Podemos comprender mejor y asimismo dominar el conflicto, si lo analizamos desde el enfoque de los tres aspectos indicados.

 - c.** Podemos regular el conflicto si nuestra intervención se realiza en estos tres aspectos. Hacemos domable el conflicto cuando tratamos humanamente a las personas y cuando facilitamos un proceso que mejore la comunicación y el dialogo y afrontamos las raíces del problema, tomando en consideración las necesidades e intereses de las personas. (Fuente 13:88)

5.6 EL MAPA DE LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO

PERSONAS

PROCESO

PROBLEMA

1. Las personas, tener en cuenta

- ✓ Las emociones y los sentimientos,
- ✓ La necesidad humana de explicarse, justificarse, desahogarse, tener respeto y dignidad.
- ✓ Las percepciones del problema,
- ✓ Como le ha afectado lo ocurrido.

2. El proceso, tener en cuenta:

- ✓ El proceso que el conflicto ha seguido hasta ahora,
- ✓ La necesidad de un proceso que parezca justo a todos los involucrados,
- ✓ La comunicación y el lenguaje con que se expresan
- ✓ Lo que se necesita para establecer un dialogo constructivo.

3. El problema, tener en cuenta:

- ✓ Los intereses y las necesidades de cada uno
- ✓ Las diferencias esenciales y valores que les separan,
- ✓ Las diferencias de cada uno sobre el procedimiento a seguir.
(Fuente13:89)

5.7 ANALIZAR EL CONFLICTO, EL MAPA DE PERSONAS, PROCESO Y PROBLEMA

Objetivos

1. Utiliza el mapa como herramienta para acercarse a cualquier conflicto.
2. Practicar el uso de esta herramienta con estudio de casos, usando las preguntas del mapa como una estrategia para analizar un conflicto.
3. Empezar a hablar concretamente sobre casos reales poder entrar, más adelante en la intervención de estos conflictos.

Pasos

1. El mapa se puede presentar al grupo una vez que el concepto de personas, proceso y problemas esté claro. No hace falta explicar el mapa en detalle. Sirve, más bien, como punto de referencia, una guía a la cual nos referimos para orientar nuestras preguntas.
2. Divida a los participantes en grupos aproximadamente cinco personas para practicar el análisis de un caso. Reparta copias del resumen del mapa.
3. Tome estudio de casos del grupo o casos simulados de este manual, y pida que cada grupo trabaje el mapa, con el fin de desarrollar un análisis más profundo de un conflicto.
4. Cada grupo debe nombrar una persona para tomar notas y exponer en la plenaria. También se puede elegir a alguien como facilitador del trabajo en grupo.
5. Después de unos quince a veinte minutos convoque la plenaria para la presentación de los casos. En la exposición de cada grupo, los demás

quizás tengan preguntas para clarificar el análisis puesto que no todos han trabajado sobre el mismo caso.

6. Al final es importante resumir los objetivos y principios básicos de esta sesión.

Reflexiones

1. El conflicto es complejo y confuso. Una habilidad es la de saber que preguntas plantear para comprender mejor una situación conflictiva. El mapa es una especie de guía que ayuda a atravesar el conflicto y enfocarlo. Si contestamos sistemáticamente en estas preguntas tendremos una idea más clara de la dinámica, las dimensiones del conflicto y mejoraremos nuestras posibilidades de regularlo satisfactoriamente.
2. Si podemos separar a las personas del proceso y problema, podremos comprender mejor las intenciones, intereses y necesidades de cada uno y no concentrarnos solamente en las posturas de los involucrados.
3. A veces la parte más complicada es cómo mejorar el proceso. Si podemos separar a las personas del proceso y trabajar sobre el proceso destructivo, gran parte del problema será mucho más fácil de resolver. (Fuente 13:90)

RESUMEN

Un conflicto con varias personas o grupos siempre parece complejo y confuso. Sin embargo, para intervenir y regularlo con éxito hace falta claridad y comprensión en los diferentes elementos involucrados.

Simplemente y siguiendo el esquema de personas, proceso y problema, el mapa se construye sobre los siguientes puntos.

A. Identificar los grupos y las personas involucradas:

1. ¿Quiénes están directamente implicados?
2. ¿Quiénes están indirectamente implicados, pero tienen interés o pueden influenciar en el resultado?
3. ¿Qué tipo de liderazgo siguen?
4. ¿Qué bases de influencias y poder tiene cada uno sobre los demás?
¿Es una relación de iguales o existe la desigualdad? ¿En qué formas?
5. ¿Existen ahora o pueden existir, coaliciones entre los grupos?, ¿Entre quiénes?, ¿Por qué?

B. Percepción del problema

1. ¿De qué manera perciben el problema?, ¿Cómo lo describen?
2. ¿Cómo les ha afectado?
3. ¿Cuáles sentimientos sobresalen?, ¿En qué nivel de intensidad?
4. ¿Qué soluciones (postura) sugieren?, ¿Qué necesidades e intereses representan?
5. ¿Cuáles son las diferencias de percepción?
6. ¿De qué manera puede replantearse para mejorar la percepción?

Proceso

A. La dinámica del conflicto:

1. ¿Qué asunto (o asuntos) lo empezó o causó todo?
2. Al identificarse
¿Qué otros problemas se añadieron?
¿Qué grado de polarización existe entre grupos?
¿Qué actividades han aumentado el conflicto?
¿Cuáles son las influencias moderadoras?

B. La comunicación

1. ¿De que manera se comunican?
2. ¿Quién habla a quién, cuándo, cuánto y por qué?
3. ¿Existen alteraciones en torno a la comunicación (estereotipo, mala información, rumores, etc.)?
4. ¿De qué manera podría mejorarse la comunicación?

Problema

A. Describir el origen del conflicto:

1. ¿Cuáles son los intereses, necesidades y valores de cada uno?
2. ¿Qué es lo que le preocupa a cada uno?, ¿Qué proponen para resolverlo?
3. ¿Por qué les interesa esta solución en particular?
4. ¿Cuáles son los intereses de cada uno?, ¿Quién gana o pierde según las soluciones propuestas?
5. ¿Cuáles son las necesidades humanas elementales que motivan a cada uno (seguridad, autoestima, comida, posibilidad de trabajo, etc.)?
6. Para que estén satisfechos con un acuerdo: ¿Cuáles de estas necesidades se tomarán en cuenta y deberán figurar en la solución final?
7. ¿Qué diferencia de valores existen y hasta qué punto juegan un papel importante?

B. Hacer una lista de los puntos concretos para resolver:

1. Problema global: ¿Cuáles son los puntos que se deben resolver?
2. ¿Es un problema la manera de tomar decisiones?

C. Análisis de los recursos existentes que pueden regular las diferencias esenciales:

1. ¿Qué factores limitan las acciones y posturas extremistas de cada uno?
2. ¿Quiénes son las personas que pueden jugar un papel constructivo?
3. ¿Cuáles son los objetivos alcanzables que todos pueden aceptar?
4. ¿Cuáles son los intereses y necesidades que tienen en común o los que no son mutuamente exclusivos y opuestos?
5. ¿Qué propuesta están dispuestos a hacer?

Intervención

A. ¿Tenemos una entrada natural? Y si no

1. ¿Cómo podríamos ser aceptados como un tercer elemento en la resolución de conflictos?
2. ¿Cuál es la base de la credibilidad que ofrecemos para ser aceptados?
3. Si el problema es muy complejo, encontrar un aspecto lógico existente del conflicto sobre el cual trabajar. (Fuente 13:90)

El desarrollo del conflicto

Objetivos

1. Descalificar algunas actitudes que normalmente se dan en el conflicto: buscar solamente el apoyo de otros que están de acuerdo con nosotros y tener cada vez menos contacto con los que no lo están.
2. Analizar el aspecto destructivo de la mala comunicación, en medio de un conflicto que incluye fenómenos como el rumorear y el hacer estereotipos.
3. Explicar conceptos teóricos que ayudan en el entendimiento del proceso destructivo que muchas veces sigue al conflicto social.

Pasos

1. La gente suele reconocer el conflicto destructivo en seguida; ya que todos, en un momento u otro, lo hemos hecho. El mayor impacto se hace si los participantes ayudan al facilitador a construir la imagen. El facilitador puede presentar un caso específico como una historia, dibujando paso a paso el proceso detallado abajo en los principios básicos.
2. Normalmente, es una buena idea hablar más detalladamente de este concepto y animar a los participantes para que comenten sobre él. Esto también es un ejemplo bueno de que la mejor intervención es la que anima y permite el diálogo entre las personas en conflicto. La tendencia natural es que el intermediario busque solucionar el problema por los querellados, en vez de animarlos para que ellos puedan resolverlo. Pero la mejor solución es la que surge de los que tienen el problema.

3. Esta actividad se puede desarrollar también escogiendo un caso del grupo porque generalmente existen conflictos reales que han seguido este proceso destructivo. Si no quiere arriesgarlo en la presentación puede empezar con un caso simulado y luego preguntar al grupo si tienen un ejemplo o experiencia semejante.

4. Entender el proceso destructivo es básico para poder apreciar el proceso de enfrentar con amor (Mateo 18 es un ejemplo). Más adelante debe aparecer la meditación. Se sugiere, por ende, que en el primer día del taller desarrollen esta actividad y que la continúen con enfrentar con amor.

Reflexiones

1. La investigación sociológica sugieren que en el conflicto social la comunicación suele seguir una pauta de deterioro progresivo. Al intensificarse el conflicto, las personas en oposición se ven y se hablan cada vez más con los que están de acuerdo con ellos. En el conflicto, normalmente nadie escucha y cada uno se preocupa más sobre lo suyo y menos sobre lo del otro. Esto suele perpetuar la mala comunicación, la desinformación, el mal entendimiento y los estereotipos; en fin, perpetúa el conflicto innecesariamente.

2. Pronto el conflicto no se concentra en el asunto en sí, sino en la otra persona. Se percibe a la persona como más problemática que el asunto en sí mismo, así, los involucrados personalizan el conflicto; ahora el problema, no es lo que hizo sino quién lo hizo.

3. Si no se resuelve el asunto, es posible que los involucrados empiecen a pensar mal de todas las personas relacionadas con la otra en el conflicto, y así se generaliza el problema. A esta altura, el problema no es solamente él sino toda su familia.
4. Cuando el conflicto llega a este punto todos están confundidos y frustrados. Todos preguntan cómo empezó el problema y cuál es la raíz de tanta angustia; en esta situación confusa nadie puede pensar claramente, todos tienen temor y no quieren ceder nada. Desafortunadamente, es en este momento cuando se busca un intermediario o mediador.
5. Como les hace falta un proceso constructivo para salir del pleito, los que están involucrados directamente se desaniman y empiezan a valorar menos la relación; suelen pensar entonces en una salida, romper relaciones. Es muy común que en este momento una de las partes del conflicto busque un tercero que ayude a eliminar. (Fuente 13:100)

La dinámica del conflicto en grupos

Objetivos

1. Llegar a conclusiones donde se ve que el conflicto puede presentar una fuerza constructiva que sirve para fortalecer y unir a un grupo en vez de divertirlo.
2. Utilizar una herramienta para analizar un conflicto de un grupo o de varias personas.

Pasos

1. El concepto menos con más es nuevo para muchas personas, pero muy importante. Una sugerencia para introducirlo es dibujar a los dos grupos o individuos. Hay que describir la manera en que los dos trataran de resolver los mismos conflictos. Una vez que haya hecho el dibujo, puede repetir copias del resumen.
2. Forme dos grupos, uno representando al grupo A y el otro a la B. se enfatiza, sobre todo, la diferente percepción del conflicto que tiene un grupo y otro: uno lo teme y lo evita; el otro lo ve como una oportunidad y lo anima. Las dos partes, en el caso, tienen buenas intenciones, quieren prevenir problemas en la iglesia.
3. Se puede presentar la regla a seguir: menos con más. Si se quiere tener menos conflictos, hay que animar a que se expresen las diferencias, de manera más abierta. Podemos aprender a discernir y aún amarnos y convivir.
4. Una vez que los dos grupos o individuos hayan hecho su exposición, se puede preguntar al grupo si existen ejemplos de estas dos maneras de trabajar los problemas en los grupos. En la discusión es importante separar las intenciones y comportamientos de cada persona y grupo. También se sugiere, que hablen de los métodos específicos del concepto menos con más.
5. Para terminar la actividad, es un punto positivo, es recomendable ver las sugerencias de “enredos” para encaminar un conflicto en una dirección positiva.

3. Reflexiones

Si el conflicto divide a un grupo, probablemente es porque hay miedo de abordar el conflicto y no se ha permitido la expresión abierta de las diferencias. Cuando por fin estas diferencias se expresan, se argumenta según un concepto del conflicto adversario. Al encontrarse en un conflicto los miembros de un grupo hacen lo siguiente:

1. Se define el conflicto como dos posiciones diferentes sobre un asunto concreto.
2. Algunos se confrontan sobre este asunto, y al sentirse bloqueados, buscan el apoyo de otros y se forman dos campos.
3. Los demás sienten cada vez más presión de tomar parte por el uno o por el otro.
4. Las personas de ambos grupos tienen contacto cada vez más con los que están de acuerdo con su perspectiva y cada vez menos con los que no lo están.
5. La comunicación se deteriora y se basa en las acusaciones y desinformación.
(Fuente 13:101)

BIBLIOGRAFÍA

1. AMIDOLARE, ANA MARIA. Descubriendo el valor del conflicto, apunte de cátedra.
2. ARAGÓN Castro de Viau, Adriana. **Análisis y Transformación de Conflictos en el aula.**
3. COMISIÓN POR CONVENCIÓN SOBRE DERECHOS DE LA NIÑEZ. PRODEM. **Entre el olvido y la esperanza.** Editorial Gala, Impreso en Guatemala. Edición 1997.
4. CONSEJO PROFESIONAL DE GRADUADOS EN SERVICIO SOCIAL. **Mediación, en revista Trabajo Social y País.** Buenos Aires, HV manitas, 1995.
5. DABAS, ELINA, Redes sociales, familias y escuela. Buenos Aires, Paidós.
6. ERORES, CARLOS; Aylwin, Nidia. **Familia y trabajo social.** Buenos Aires, Espacio 1998.
7. GIRAR, KATHRYN; KOXH, SUSAN. **Resolución de conflictos en las escuelas.** Barcelona Granica, 1996.
8. GONZÁLESDE A., SILVIA, RIO DE LANDBURU, ELENA Y OTRO. **El currículum oculto en la escuela.** Editorial Lumen Hvmanitas Buenos Aires 2001.
9. LLACH, JUAN. **Los mejores maestros debe ir a las peores escuelas,** diario La Nación, Cultura. Argentina, 12/1/2000.

10. INEP-FNUAP. Perfil de la Pobreza en Guatemala, Encuesta Nacional. Instituto Nacional de Estadística INE. Guatemala 1991.
11. PROGRAMA NACINES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. **Informe sobre Derechos Humanos.** Bogotá, Colombia. Tercer Mundo Editores. Año 1983.
12. SATIR VIRGINA, **Relaciones Humanas en el núcleo familiar.** Editorial PAX-México. Año 1983.
13. XUP, Marcos y Lederach; Juan Pablo. **Conflicto y violencia.** Ediciones Semilla. Primera edición. Colombia 1997.

ANEXOS

4.1 INSTRUMENTOS DE ENCUESTA APLICADO A PROFESORES

PREGUNTA No. 1

¿Existen instituciones que orienten conflictos familiares en la comunidad?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 2

¿Qué tipo de conflictos ocurren en la comunidad?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 3

¿Cuáles son las razones del porque no existen estas instituciones de educación?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 4

¿Cuáles son los conflictos sociales que más se acusan en la comunidad?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 5

¿Cómo se manifiestan las relaciones dentro del hogar?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 6

¿Cuál es la actitud del jefe de la familia respecto de su pareja ante un problema?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 7

¿Cuál es la reacción de la esposa frente a la agresión del esposo?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 8

¿Cuál es el origen común de los conflictos en la pareja?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 9

¿Cuáles son los comportamientos más usuales del jefe de la familia?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 10

¿Cuáles son las consecuencias que generan los conflictos familiares?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

PREGUNTA No. 11

¿Cuáles son las ayudas que le presta la escuela al problema de los conflictos familiares?

No.	ASPECTO	F	%
	TOTAL		

4.2 ENTREVISTA EFECTUADA A DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS

PREGUNTA No. 1	RESPUESTA CONSTANTE
¿Se marcan conflictos en la comunidad?	

PREGUNTA No. 2	RESPUESTA CONSTANTE
¿Cuáles son las causas del apareamiento de conflictos sociales en la comunidad?	

PREGUNTA No. 3	RESPUESTA CONSTANTE
<p data-bbox="305 485 813 594">¿Cuáles son los orígenes de los conflictos hogareños y como repercuten socialmente?</p>	

PREGUNTA No. 4	RESPUESTA CONSTANTE
<p data-bbox="305 1180 813 1255">¿Cuál es la causa fundamental de los conflictos familiares?</p>	

PREGUNTA No. 5	RESPUESTA CONSTANTE
<p>¿Cuál es la participación de las instituciones; cómo hace la municipalidad o la escuela para mediar en estos conflictos?</p>	

PREGUNTA No. 6	RESPUESTA
<p>¿Cuáles son las consecuencias desencadenantes que se dan en los conflictos familiares?</p>	

4.3 ENTREVISTA APLICADA A PERSONAL TÉCNICO DE INSTITUCIONES SOCIALES

Inspectores de sanidad, delegados de INAP, médicos del puesto de salud, coordinadores del área técnica municipal.

PREGUNTA No. 1	RESPUESTA CONSTANTE
¿Ha observado usted la presencia de conflictos en la comunidad?	

PREGUNTA No. 2	RESPUESTA CONSTANTE
¿Cuáles son las causas generales de los conflictos?	

PREGUNTA No. 3	RESPUESTA
¿Cuál es el origen de los conflictos familiares?	

PREGUNTA No. 4	RESPUESTA CONSTANTE
<p data-bbox="267 741 803 814">¿Qué consecuencias se derivan de los conflictos familiares?</p>	

PREGUNTA No. 5	RESPUESTA CONSTANTE
<p data-bbox="310 743 842 814">¿Qué hacen las agencias de desarrollo para enfrentar el conflicto intrafamiliar?</p>	