



PeaceMed TRAINING MANUAL



Enhancing Peace as a Common Good and
Strengthening CSOs in the Mediterranean

Con la cofinanciación del Ministerio de
Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional.

Este Manual fue desarrollado
por Rondine Cittadella della
Pace y por
Caritas Italiana
Con la contribución de los participantes del proyecto
PEACEMED en su 1ª Fase

© Caritas Italiana
Diseño de contenidos y diseño gráfico fueron realizados
por Rondine Cittadella della Pace.
Año 2026

Tabla de contenido

PROLOGO EDICIÓN-TRADUCCION ESPAÑOLA.....	5
CONTEXTO.....	5
<i>El programa en la estrategia de trabajo de Caritas Española en Construcción de paz .</i>	<i>8</i>
Contribución del proyecto PEACEMED a las líneas estratégicas de construcción de paz...	10
El manual formativo como herramienta estratégica para la pedagogía de la paz	iError!
Marcador no definido.	
<i>EL MANUAL</i>	<i>13</i>
<i>Introducción.....</i>	<i>16</i>
<i>Paz como bien Común</i>	<i>18</i>
<i>Sección 1 – CONTEXTO Y OBJETIVOS.....</i>	<i>22</i>
El proyecto PeaceMed.	22
Metodología	24
Rondine Cittadella Della Pace	25
El método Rondine	27
Objetivos del manual de formación PeaceMed.	29
<i>Sección 2 – FUNDAMENTOS DEL MÉTODO RONDINE</i>	<i>30</i>
El enfoque relacional del conflicto del método Rondine	30
Relación	31
Conflicto	33
“Enemigo”	34
<i>Sección 3 – SER ENTRENADOR, HACER ENTRENAMIENTO</i>	<i>36</i>
Enfoque metodológico del Manual de capacitación de PeaceMed.....	36
El papel del formador.....	40
Ética del formador.....	40
Fomentar la participación activa durante la formación	42
Bienestar desde la animación.....	43
Directrices para el diseño de intervenciones de formación.....	44
Estructura de una intervención de formación	46
Ejemplo de un programa de capacitación de un día.....	47
Lista de verificación para el formador	48
Ejemplo de una hoja de actividades de capacitación.....	50
Formación Online.....	51
<i>Sección 4 – ACTIVIDADES DE FORMACIÓN</i>	<i>55</i>
Acuerdos de grupo	55

Técnicas de caldeamiento e integración	61
Actividades con un foco específico.....	68
Relación-	67
Transformación de Conflictos	78
Colaboración y Confianza	91
Formación para la animación	96
Feedback.....	100
<i>Sugerencias de lectura.....</i>	<i>104</i>
Agradecimientos	105

PROLOGO EDICIÓN-TRADUCCION ESPAÑOLA.

CONTEXTO

El Mediterráneo ha sido, desde la antigüedad, un espacio de encuentro, intercambio y diversidad. Sin embargo, también ha sido escenario de tensiones, conflictos de diversidad cultural y religiosa, de oportunidades económicas y, al mismo tiempo, de profundas desigualdades que afectan la vida de millones de personas a ambos lados de sus costas. En él confluyen realidades muy distintas: sociedades europeas en proceso de transformación social, países de Oriente Medio y del Magreb atravesados por crisis políticas y humanitarias, y comunidades que todavía cargan con los efectos de conflictos pasados y presentes.

En el Mediterráneo y en el Medio Oriente, la paz sigue siendo hoy una tarea urgente y profundamente necesaria. La región atraviesa uno de los momentos más complejos de su historia reciente, marcado por la superposición de conflictos armados, crisis políticas prolongadas, transformaciones geopolíticas y profundas fracturas sociales que afectan de manera directa a millones de personas. Lejos de ser episodios aislados, muchas de estas crisis forman parte de procesos históricos largos, vinculados a la evolución de los Estados de la región, a las herencias políticas del siglo XX, a los efectos de conflictos no resueltos y a dinámicas geopolíticas internacionales que continúan influyendo en el equilibrio regional. En este contexto, amplios sectores de la población viven bajo condiciones de vulnerabilidad estructural, donde el acceso a derechos fundamentales, a oportunidades económicas o a instituciones representativas continúa siendo limitado o frágil.

Uno de los ejemplos más dramáticos de esta situación es la prolongada **guerra en Siria**. Iniciada en 2011 en el contexto de las movilizaciones sociales que atravesaron distintos países del mundo árabe, la crisis siria se transformó rápidamente en un conflicto armado de gran escala con múltiples factores internos y externos. Tras más de una década de violencia, el país enfrenta una devastación humana y material de enormes proporciones: ciudades destruidas, millones de personas desplazadas dentro y fuera del país, comunidades fragmentadas y una economía profundamente debilitada. A pesar de ciertos avances en la estabilización de algunas zonas, la reconstrucción social, institucional y económica del país continúa siendo uno de los desafíos más complejos para la región.

En paralelo, **Líbano** atraviesa una crisis multidimensional que combina fragilidad política, colapso económico y tensiones sociales acumuladas durante décadas. El sistema político libanés, construido históricamente sobre un delicado equilibrio confesional, ha mostrado crecientes dificultades para responder a las demandas de la población y garantizar la estabilidad institucional. En los últimos años, la profunda crisis financiera, el deterioro de los servicios públicos y el impacto de diferentes crisis regionales han agravado la situación social del país, afectando especialmente a las comunidades más vulnerables y generando nuevas tensiones dentro de la sociedad.

Al mismo tiempo, **Palestina** continúa siendo uno de los conflictos más prolongados y dolorosos de la región. Décadas de ocupación, ciclos recurrentes de violencia y la ausencia de una solución política duradera han generado una situación humanitaria extremadamente compleja que afecta profundamente a la vida cotidiana de millones de personas. Las limitaciones a la movilidad, las restricciones económicas,

la inseguridad y la fragilidad institucional afectan de manera directa al desarrollo social y económico de la población palestina, alimentando dinámicas de frustración y vulnerabilidad que dificultan la construcción de una paz estable y justa.

A este escenario se suman las complejas dinámicas que afectan **a Irak y a Irán**, países cuya evolución reciente refleja también las profundas tensiones geopolíticas y sociales que atraviesan el conjunto de Oriente Medio. Irak continúa enfrentando las consecuencias acumuladas de décadas de conflicto, desde la guerra con Irán en los años ochenta, pasando por la invasión de 2003 y la posterior inestabilidad institucional, hasta la violencia generada por el surgimiento del autodenominado Estado Islámico y los procesos de reconstrucción posteriores. Aunque el país ha logrado recuperar parcialmente su estabilidad institucional, persisten desafíos significativos relacionados con la fragmentación política, las tensiones entre diferentes comunidades religiosas y étnicas, la debilidad de las instituciones públicas y las dificultades para reconstruir plenamente el tejido económico y social.

Por su parte, **Irán** ocupa un lugar central en el complejo equilibrio geopolítico de Oriente Medio. Su papel regional, las tensiones históricas con Estados Unidos y la rivalidad estratégica con Israel han contribuido a configurar un escenario marcado por episodios recurrentes de confrontación directa e indirecta, o guerra con bombardeos en el país como el actual a marzo de 2026. En los últimos años, estas tensiones se han intensificado en distintos frentes –ataques selectivos, operaciones militares puntuales, enfrentamientos indirectos a través de actores regionales y amenazas de escalada abierta– generando un clima de inestabilidad que repercute en el conjunto de la región. Al mismo tiempo, Irán continúa enfrentando importantes desafíos internos vinculados a la presión de las sanciones económicas internacionales, a las transformaciones sociales que atraviesa su población y a las tensiones políticas que acompañan estos procesos. La interacción entre estos factores externos e internos configura un contexto complejo que afecta tanto a la situación interna del país como al equilibrio regional. En este marco, amplios sectores de la población enfrentan importantes dificultades socioeconómicas y limitaciones en el acceso a oportunidades y derechos básicos, lo que refuerza la necesidad de promover iniciativas que favorezcan la cohesión social, el diálogo y la construcción de espacios de convivencia pacífica.

En conjunto, estas realidades configuran un **panorama regional** caracterizado por una elevada fragilidad institucional, tensiones geopolíticas persistentes y profundas desigualdades sociales y económicas. Muchos de los conflictos que afectan hoy al Mediterráneo y al Medio Oriente tienen una dimensión transnacional, en la que intervienen actores regionales e internacionales y donde las dinámicas de seguridad, desarrollo económico, migraciones y gestión de recursos naturales se entrelazan de manera compleja.

Ante este escenario, **la construcción de la paz no puede limitarse a acuerdos diplomáticos** o a la gestión política de las crisis. Si bien estos procesos son indispensables, por sí solos resultan insuficientes para transformar las dinámicas profundas que alimentan los conflictos. La experiencia acumulada en distintas regiones del mundo muestra que **la paz duradera requiere procesos sociales de largo plazo** capaces de reconstruir relaciones de confianza, fortalecer el tejido comunitario y generar espacios donde el diálogo, la cooperación y la justicia puedan arraigar en la vida cotidiana.

Promover iniciativas que contribuyan a fortalecer el diálogo, la mediación comunitaria, la cohesión social y la cooperación entre actores diversos se vuelve, por tanto, una tarea fundamental. Las organizaciones

de la sociedad civil, las comunidades locales, las instituciones educativas y las Iglesias desempeñan un papel particularmente relevante en este proceso. Gracias a su presencia directa en los territorios, su conocimiento de las realidades sociales y su capacidad para generar espacios de encuentro, estos actores pueden facilitar dinámicas de reconciliación, acompañar a las poblaciones afectadas por los conflictos y contribuir a construir puentes entre comunidades que durante años han vivido separadas por la desconfianza o la violencia.

En este mosaico, la sociedad civil cumple un papel crucial como **actor de cohesión, mediación y construcción de confianza**.

En este contexto nace **PEACEMED**, un proyecto internacional que tiene como propósito central **fortalecer la paz como un bien común** y, al mismo tiempo, **consolidar la capacidad de acción de las organizaciones de la sociedad civil (OSC)** en los países de la región. La construcción de la paz alguna vez comienza en las grandes conferencias o en los discursos solemnes de las instituciones internacionales. Más bien, suele gestarse en los espacios locales, en la interacción cotidiana de las comunidades, **en las iniciativas que nacen de la sociedad civil y que poco a poco se convierten en referentes de convivencia, inclusión y esperanza**.

PEACEMED busca precisamente reforzar ese papel, dotando a las organizaciones participantes de **herramientas para la gestión de conflictos, metodologías participativas para la animación comunitaria, y estrategias de incidencia pública en torno a la paz y el desarrollo sostenible**. Con esta convicción se ha puesto en marcha el proyecto PEACEMED, **un esfuerzo regional que une a ambas orillas del Mediterráneo** con un propósito común: **fortalecer a las organizaciones de la sociedad civil y promover la paz como bien compartido y bien público**.

Este proyecto, cofinanciado por el Gobierno de Italia y con el respaldo de Cáritas Italiana y Cáritas Ambrosiana, reúne a más de **30 organizaciones de 20 países** del Mediterráneo y sus regiones vecinas. Entre ellas se cuentan Cáritas nacionales, asociaciones comunitarias y fundaciones locales que comparten una visión: construir sociedades más cohesionadas, inclusivas y resilientes, donde la paz sea un elemento cotidiano, no solo una aspiración abstracta.

El proyecto **PEACEMED** no se limita a generar conocimiento; pretende generar **transformación social**. Su apuesta por el trabajo en red, la creación de herramientas multilingües y el intercambio de prácticas busca sentar las bases de un Mediterráneo donde la paz sea entendida como un bien común, inseparable del desarrollo humano y la integración regional.

En este marco, la participación de cada persona y de cada organización resulta esencial.

Un proceso en red para transformar realidades

El valor de PEACEMED radica en su metodología. Más que un proyecto con actividades puntuales se concibe como un **proceso de aprendizaje colectivo** que articula capacitación, creación de herramientas, generación de redes y construcción de un grupo de trabajo permanente. Este enfoque busca garantizar que los resultados trasciendan las fases en las que se estructura esta iniciativa y se conviertan en una plataforma duradera de cooperación y solidaridad en la región, con el objetivo de la construcción de paz y la transformación de las sociedades.

Los ejes principales del proyecto en su primera fase se orientaron a:

1. **Reforzar las capacidades profesionales de las OSC**, mediante programas de formación, talleres intensivos, cursos en línea y una escuela de verano residencial. Se pretende que los participantes adquieran metodologías avanzadas de participación, gestión de grupos, resolución de conflictos y movilización comunitaria, con especial atención a la juventud y a los colectivos más vulnerables.
2. **Consolidar la gobernanza de las OSC en el ámbito de la paz como bien común**, fomentando una visión compartida, la elaboración de una carta de intenciones y la creación de un grupo de trabajo estable. De este modo, se busca fortalecer la cooperación entre organizaciones de diferentes países, ampliando el alcance de sus iniciativas y su impacto social.

El proyecto contempla la creación de un grupo de trabajo permanente y la consolidación de una red regional de organizaciones comprometidas con la promoción de la paz. Para que esa red sea representativa, plural y eficaz, necesitamos contar con la experiencia y la voz de todas y todos desde el inicio.

El programa en la estrategia de Construcción de paz de Caritas Española

La construcción de paz constituye uno de los ámbitos estratégicos de la acción internacional de Caritas Española en el marco de su compromiso con la promoción de la justicia social, la defensa de la dignidad humana y la búsqueda del bien común. Este compromiso se inscribe en una tradición amplia de la Iglesia y de la Doctrina Social de la Iglesia, que entiende la paz no solamente como ausencia de violencia, sino como una realidad profundamente vinculada al desarrollo humano integral, a la justicia social y a la participación de las comunidades en la construcción de sociedades más justas e inclusivas.

En el contexto internacional actual, caracterizado por conflictos prolongados, crisis humanitarias recurrentes, tensiones geopolíticas crecientes y profundas desigualdades socioeconómicas, la construcción de paz exige enfoques integrales capaces de abordar tanto las manifestaciones visibles de la violencia como las causas estructurales que la generan. Los conflictos contemporáneos se caracterizan por su complejidad y por la interacción de múltiples factores políticos, sociales, económicos y ambientales que se refuerzan mutuamente. En muchos contextos, las dinámicas de violencia no responden únicamente a disputas territoriales o a enfrentamientos armados, sino que están profundamente vinculadas a problemas estructurales como la exclusión política, la fragilidad institucional, la desigualdad económica, la explotación injusta de recursos naturales o la ausencia de mecanismos eficaces de participación ciudadana.

El Plan de Actuación Sectorial de Construcción de Paz de Caritas Española parte precisamente de esta comprensión compleja de los conflictos. En él se reconoce que la paz no puede reducirse únicamente a la ausencia de guerra o violencia, sino que debe entenderse también como un proceso dinámico de construcción de sociedades justas, inclusivas y cohesionadas. Esta doble dimensión —**la paz negativa**, entendida como la reducción o ausencia de violencia, y **la paz positiva**, entendida como la construcción de estructuras sociales, políticas y económicas que garanticen justicia, participación y dignidad para todas las personas— constituye uno de los ejes centrales que orientan las intervenciones de Caritas

Española en los distintos contextos donde trabaja.

Desde esta perspectiva, los conflictos contemporáneos suelen tener raíces múltiples y profundamente interrelacionadas. En el **ámbito institucional** y político, factores como la debilidad de las instituciones, la corrupción, la exclusión en la toma de decisiones o la falta de mecanismos democráticos de participación pueden generar tensiones profundas en las sociedades. En el **ámbito socioeconómico**, la pobreza, la desigualdad en el acceso a oportunidades y la falta de empleo o de servicios básicos pueden alimentar dinámicas de frustración social que favorecen la aparición de conflictos. A su vez, la **gestión desigual o insostenible de los recursos naturales**, así como los impactos ambientales derivados de conflictos o de modelos de desarrollo no sostenibles, pueden agravar las tensiones existentes entre comunidades o entre distintos actores sociales.

La interacción entre estos factores explica por qué muchos conflictos actuales presentan dinámicas complejas que trascienden las fronteras nacionales y se inscriben en contextos regionales o globales más amplios. En regiones como Oriente Medio, el Sahel o Centroamérica, los conflictos responden frecuentemente a dinámicas transnacionales vinculadas a procesos históricos, rivalidades geopolíticas, crisis económicas o transformaciones sociales profundas.

PEACEMED se concibe como una iniciativa regional orientada a fortalecer el papel de la sociedad civil mediterránea en la promoción de la paz como bien común. El proyecto responde a la necesidad de generar espacios de cooperación entre organizaciones de diferentes países de la región que trabajan en contextos profundamente diversos, pero que comparten desafíos comunes relacionados con los conflictos, la cohesión social y la fragilidad institucional.

A través de procesos de formación, intercambio de experiencias y desarrollo de herramientas metodológicas comunes, el proyecto busca fortalecer las capacidades de las organizaciones participantes para promover procesos de mediación comunitaria, animación social, diálogo intercultural y participación ciudadana en sus respectivos territorios.

La dimensión eclesial y la Doctrina Social de la Iglesia

El trabajo de Cáritas en el ámbito de la construcción de paz se fundamenta también en la Doctrina Social de la Iglesia. Principios como la dignidad de la persona humana, el bien común, la solidaridad, la subsidiariedad y la justicia proporcionan un marco ético y teológico que orienta la acción de la Iglesia en contextos de conflicto.

Las Iglesias locales, gracias a su presencia arraigada en las comunidades, su conocimiento del contexto y la confianza que generan entre la población, pueden desempeñar un papel significativo en procesos de mediación, reconciliación y promoción de la cohesión social. A través de su trabajo pastoral y social, las comunidades eclesiales pueden facilitar espacios de diálogo entre actores enfrentados, acompañar a las víctimas de la violencia y promover iniciativas de reconciliación.

El manual formativo desarrollado en el marco de PEACEMED puede contribuir a fortalecer estas capacidades, proporcionando herramientas concretas para que agentes pastorales, animadores sociocomunitarios y organizaciones vinculadas a la Iglesia puedan desarrollar iniciativas de construcción

de paz en sus territorios.

Contribución de PEACEMED a las líneas estratégicas de construcción de paz

Aunque el manual se vincula principalmente con la pedagogía de la paz, el proyecto PEACEMED en su conjunto contribuye a las tres líneas estratégicas del sector de construcción de paz de Cáritas Española. Estas tres líneas reflejan la convicción de que la paz solo puede construirse de manera sostenible cuando se combinan procesos educativos, acompañamiento a las personas afectadas por la violencia y fortalecimiento de las capacidades institucionales y sociales para gestionar los conflictos de forma no violenta.

En primer lugar, a través de su dimensión formativa, el proyecto fortalece las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil para promover la educación para la paz y la mediación comunitaria. Las metodologías y herramientas desarrolladas permiten acompañar procesos educativos orientados a fomentar valores de convivencia, respeto y diálogo. La primera línea se centra en la pedagogía de la paz y la mediación, promoviendo procesos educativos y comunitarios que fomenten valores, actitudes y competencias orientadas a la resolución no violenta de conflictos. Este enfoque reconoce que la transformación de las dinámicas de violencia requiere procesos de aprendizaje social que permitan desarrollar habilidades de diálogo, negociación y cooperación en las comunidades.

En segundo lugar, el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones contribuye indirectamente a mejorar la atención y el acompañamiento de las personas afectadas por conflictos. Muchas de las organizaciones participantes trabajan directamente con poblaciones vulnerables, incluyendo víctimas de violencia, personas desplazadas o comunidades afectadas por crisis humanitaria. Por tanto, esta se orienta a la asistencia y acompañamiento a las víctimas de conflictos, proporcionando apoyo integral a las personas afectadas por la violencia, incluyendo atención psicosocial, apoyo médico, asistencia humanitaria y acompañamiento en procesos de reintegración social y económica. Esta dimensión reconoce la necesidad de responder a las consecuencias humanas de los conflictos y de acompañar a las personas que han sufrido violencia o desplazamiento. En ese sentido, la formación en mediación, diálogo y cohesión social puede contribuir a mejorar las respuestas que estas organizaciones ofrecen a las personas afectadas

En tercer lugar, el proyecto contribuye al fortalecimiento de la sociedad civil y de la gobernanza democrática para la paz. La creación de una red regional de organizaciones comprometidas con la construcción de paz favorece el intercambio de experiencias, la cooperación transnacional y la articulación de iniciativas conjuntas que pueden incidir en los procesos sociales y políticos de la región, promoviendo la participación ciudadana, el fortalecimiento institucional y la creación de espacios de diálogo y negociación que permitan abordar los conflictos desde una perspectiva inclusiva y participativa. En este ámbito se incluyen también iniciativas orientadas a la creación de sistemas de alerta temprana, el fortalecimiento de redes sociales y la promoción de procesos de incidencia pública en favor de la paz y los derechos humanos. desarrollo de iniciativas conjuntas que contribuyen a fortalecer el papel de la sociedad civil como actor relevante en los procesos de transformación social

Al mismo tiempo, el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil

contribuye indirectamente a mejorar las respuestas que estas organizaciones pueden ofrecer a las poblaciones afectadas por conflictos, reforzando su capacidad de acompañamiento a víctimas, de promoción de procesos de reconciliación y de fortalecimiento del tejido comunitario.

De este modo, PEACEMED se sitúa en la intersección entre la formación, la acción social y la cooperación regional, contribuyendo a fortalecer el papel de la sociedad civil como actor clave en la construcción de paz.

Es precisamente en este marco estratégico donde se sitúa el proyecto PEACEMED y el manual formativo desarrollado en su primera fase.

Una herramienta viva para un proceso colectivo

Finalmente, es importante subrayar que el manual no pretende ser un documento cerrado ni definitivo. Su verdadero valor reside en su utilización y en su capacidad para adaptarse a contextos diversos. Cada taller, cada proceso formativo y cada experiencia comunitaria pueden aportar nuevas perspectivas, metodologías y aprendizajes que contribuyan a enriquecer y mejorar las herramientas propuestas.

En este sentido, el manual debe entenderse como **una herramienta viva**, fruto de un proceso de construcción colectiva y abierta a nuevas contribuciones. Su desarrollo futuro dependerá de la experiencia acumulada por las organizaciones y comunidades que lo utilicen, así como de la capacidad de la red PEACEMED para seguir generando espacios de aprendizaje compartido.

En un contexto global donde los conflictos son cada vez más complejos y transnacionales, fortalecer las capacidades de la sociedad civil para gestionar tensiones, promover el diálogo y construir relaciones de confianza constituye una tarea fundamental. El proyecto PEACEMED y el manual formativo que lo acompaña representan una contribución concreta a ese esfuerzo colectivo.

A través de la educación, la cooperación y el fortalecimiento de las comunidades, se abren caminos para avanzar hacia sociedades más justas, inclusivas y pacíficas. En este horizonte, la construcción de paz deja de ser únicamente una aspiración abstracta para convertirse en una práctica cotidiana que se aprende, se comparte y se construye colectivamente.

PEACEMED como espacio de cooperación mediterránea para la construcción de paz

El proyecto PEACEMED surge como una iniciativa internacional orientada a fortalecer las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil en la región mediterránea para promover la paz como bien común. La región del Mediterráneo constituye un espacio particularmente complejo desde el punto de vista geopolítico y social. En ella convergen realidades profundamente diversas: países europeos en proceso de transformación social y política, regiones del Magreb y Oriente Medio afectadas por conflictos armados o crisis prolongadas, y comunidades que enfrentan los efectos acumulados de la desigualdad, la migración forzada y la fragilidad institucional.

En este contexto, la sociedad civil desempeña un papel fundamental como actor de mediación, cohesión social y construcción de confianza. Sin embargo, muchas organizaciones que trabajan en estos ámbitos enfrentan limitaciones en términos de recursos, metodologías y capacidades técnicas para abordar los

conflictos de manera sistemática.

PEACEMED responde a esta necesidad promoviendo un proceso de aprendizaje colectivo entre organizaciones de distintos países de la región, orientado a fortalecer las competencias necesarias para la construcción de paz desde el ámbito comunitario y social. El proyecto reúne a más de treinta organizaciones de la sociedad civil procedentes de distintos contextos mediterráneos y promueve el intercambio de experiencias, el desarrollo de herramientas formativas comunes y la construcción progresiva de una red regional comprometida con la promoción de la paz.

La primera fase del proyecto se ha centrado en un itinerario formativo dirigido a fortalecer las capacidades de las organizaciones participantes en ámbitos como la mediación comunitaria, la animación social, el diálogo intercultural y la gestión constructiva de conflictos. El Manual **PeaceMed** constituye uno de los resultados más significativos de este proceso.

EL Manual

El **Manual PeaceMed** es uno de los resultados más significativos de este proceso. Parte de una idea fundamental que atraviesa todo el proyecto PEACEMED: la paz no es únicamente un horizonte político o diplomático, sino **un bien común y un derecho compartido que debe ser cultivado activamente por las sociedades**. Concebir la paz como bien común implica reconocer que su construcción es responsabilidad de todos –instituciones, comunidades y ciudadanía– y que requiere herramientas concretas para fortalecer el diálogo, la cooperación y la gestión no violenta de los conflictos.

Quiere contribuir modestamente a esa tarea, ofreciendo herramientas prácticas para quienes, desde distintos lugares y responsabilidades –organizaciones sociales, comunidades locales, agentes pastorales, educadores y líderes comunitarios– trabajan cada día por fortalecer el diálogo, la cooperación y la convivencia en sus territorios. En una pluralidad de contextos, algunos marcados por la fragilidad y la incertidumbre, estas iniciativas pueden convertirse en semillas de reconciliación y esperanza, recordando que incluso en medio de los conflictos más complejos es posible construir caminos de encuentro y de paz.

Lejos de ser un tratado académico, el manual está concebido como un **instrumento práctico de formación y facilitación**. Su finalidad es apoyar procesos educativos y comunitarios que permitan desarrollar habilidades concretas para el diálogo, la mediación, la gestión constructiva de conflictos y la construcción de confianza entre personas y comunidades.

Recoge y sistematiza la experiencia formativa desarrollada durante la primera fase del proyecto, transformándola en una herramienta pedagógica que puede ser utilizada por organizaciones, facilitadores y comunidades que trabajan en contextos diversos del Mediterráneo y más allá de él.

El manual **está dirigido** principalmente a un amplio espectro de roles: **animadores, formadores y facilitadores que trabajan en organizaciones de la sociedad civil**. Los ámbitos de aplicación también son plurales, como la educación para la paz, la mediación comunitaria, la cooperación al desarrollo o la acción humanitaria.

Sin embargo, su utilidad se extiende también a otros actores que desempeñan un papel clave en la vida social de las comunidades. Entre ellos se encuentran educadores, líderes comunitarios, responsables de proyectos sociales, jóvenes comprometidos con iniciativas de transformación social y, de manera muy especial, **animadores locales, agentes sociopastorales y grupos de base que trabajan en el tejido comunitario**. Para estos actores, el manual puede convertirse en una herramienta valiosa para acompañar procesos de diálogo, formación y fortalecimiento comunitario en contextos diversos.

La publicación-traducción de esta edición en castellano busca precisamente ampliar el acceso a estas herramientas formativas y facilitar su utilización por parte de organizaciones y comunidades que desarrollan su trabajo en contextos de habla hispana. Al mismo tiempo, esta edición pretende contribuir a la difusión de una experiencia de aprendizaje colectivo que ha reunido a organizaciones Caritas y no Caritas de distintos países del Mediterráneo en torno a un objetivo común: fortalecer la paz como un bien común.

La aparición de este manual coincide, además, con un momento clave en la evolución del proyecto

PEACEMED. Tras una primera fase centrada en la formación y el fortalecimiento de capacidades, las organizaciones participantes están avanzando hacia una nueva etapa orientada a consolidar una **red mediterránea de cooperación en torno a la construcción de paz**. Esta nueva etapa implica desarrollar mecanismos de colaboración más estables, compartir conocimientos y experiencias, y promover iniciativas conjuntas que contribuyan a fortalecer la cohesión social y el diálogo en la región.

En este contexto, el manual adquiere también un valor estratégico. Las metodologías y herramientas que contiene no solo han servido para acompañar el proceso formativo inicial del proyecto, sino que pueden seguir alimentando el trabajo futuro de la red, apoyando nuevas iniciativas de formación, investigación y acción colectiva.

Al mismo tiempo, es importante subrayar que este manual no pretende ser un documento cerrado ni definitivo. Por el contrario, debe entenderse como **una herramienta viva**, abierta a la experiencia y al aprendizaje continuo. Su verdadero valor se realizará en la medida en que sea utilizado, adaptado y enriquecido por quienes trabajan en el terreno. Cada proceso formativo, cada taller comunitario y cada iniciativa local podrá aportar nuevas perspectivas, metodologías y contenidos que permitan mejorar y ampliar las herramientas aquí propuestas. En este sentido, el manual **no debe entenderse únicamente como un producto final del proceso** formativo de PEACEMED. Constituye también una base de conocimiento compartido que **puede y DEBE** acompañar nuevas iniciativas, proyectos y experiencias de construcción de paz en distintos territorios. Su carácter flexible permite adaptar las metodologías propuestas a realidades culturales, sociales y políticas muy diversas, algo especialmente relevante en el contexto mediterráneo, donde las organizaciones trabajan en entornos profundamente heterogéneos.

En este sentido, el manual es también el resultado de un proceso de **construcción colectiva**, y su desarrollo futuro dependerá de la contribución de las personas y organizaciones que lo utilicen. El proyecto PEACEMED se basa precisamente en esta convicción metodológica: que el aprendizaje para la paz no es un proceso unidireccional, sino una dinámica colaborativa en la que cada experiencia compartida puede convertirse en fuente de conocimiento para otros.

Desde el punto de vista pedagógico, **el manual se estructura** en varios bloques que combinan fundamentos conceptuales con propuestas metodológicas y actividades prácticas.

En primer lugar, se introducen los conceptos básicos necesarios para comprender la naturaleza de los conflictos, sus dinámicas y los principios que orientan la construcción de paz desde una perspectiva relacional.

A continuación, se presentan orientaciones pedagógicas destinadas a apoyar el diseño y la facilitación de procesos formativos participativos, proporcionando a los facilitadores herramientas para organizar talleres, dinamizar grupos y promover espacios de aprendizaje inclusivos.

Finalmente, el manual incluye un amplio repertorio de ejercicios, dinámicas y actividades que permiten trabajar de manera concreta habilidades relacionadas con el diálogo, la mediación, la cooperación y la construcción de confianza.

Esta estructura responde a una convicción fundamental: la paz no se aprende únicamente mediante la transmisión de conceptos, sino a través de experiencias compartidas que permiten a las personas reflexionar sobre sus propias prácticas, confrontar perspectivas distintas y desarrollar nuevas formas de relación.

Quizás parte de los contenidos sea ya conocidos o trabajados; la apuesta que se hizo metodológica pretendió casi partir de cero en esta construcción, facilitando lo más posible. Por tanto, aquellos ya que han trabajado este tipo de dinámicas, con su estructura, fines y resultados buscados, les será sencillo. Si desde la experiencia ya trabajada se quiere añadir, sería perfecto, y es el objetivo de todo este proceso. El annual es parte de una estrategia de trabajo que combina diferentes herramientas, y enfoques, pero que toda en su conjunto pretende incidir y transformar.

Porque la paz no es solo un objetivo político o institucional.

Es también una práctica cotidiana que se aprende, se comparte y se construye colectivamente.

Introducción

La paz sea con ustedes." Estas son las primeras palabras de Cristo Resucitado a sus discípulos. "¡La paz sea con todos ustedes!" fueron también las primeras palabras del pontificado de Su Santidad el Papa León XIV. En ellas se encuentra un horizonte que interpela profundamente a nuestro tiempo: la paz como un don que debe recibirse con gratitud y, al mismo tiempo, como una responsabilidad que debe asumirse con valentía. Con este espíritu nació PeaceMed, un proyecto impulsado por Cáritas Italiana para la región mediterránea, una tierra conflictiva pero fascinante, una encrucijada de culturas, historias antiguas y heridas que permanecen abiertas. Una zona marcada por extraordinarias posibilidades de encuentro, pero también por tensiones no resueltas que requieren una atención cuidadosa y compartida.

Nacido bajo el pontificado del Papa Francisco y continuado hoy con el Papa León XIV, PeaceMed busca responder a esa "tercera guerra mundial en pedazos" tan a menudo evocada por Francisco. Ante un mundo desgarrado por conflictos fragmentados y una violencia generalizada, el proyecto reúne "pedazos de paz" en Europa, África y Oriente Medio. Oriente. Es una paz "desarmada y desarmante", como le gusta decir al Papa León XIII. Una paz que rechaza toda forma de violencia, fundada en la dignidad humana y alimentada por el diálogo entre las tradiciones religiosas y las diversas culturas. Un verdadero signo de esperanza, un laboratorio de futuro en el que, mediante decisiones valientes y concretas, se afirma que la paz no es una utopía ingenua, sino una meta alcanzable. PeaceMed se enmarca en el marco más amplio del compromiso internacional de Cáritas Italiana y, por lo tanto, forma parte de un largo camino que, durante décadas, ha visto a Cáritas acompañar a las comunidades más vulnerables del mundo, promoviendo el desarrollo humano integral, la justicia y los caminos de reconciliación. La experiencia adquirida a lo largo del tiempo es el terreno fértil del que surge el proyecto y permite que el pasado, el presente y el futuro se mantengan unidos: las buenas prácticas consolidadas a lo largo de los años, los desafíos actuales y la responsabilidad de construir un futuro posible para las nuevas generaciones, especialmente en el Mediterráneo en su conjunto.

En un contexto marcado por la creciente fragmentación, la atomización de las sociedades y el resurgimiento de nuevos nacionalismos, la creación de redes representa una opción profundamente política y profética. PeaceMed valora el Mediterráneo como un espacio de relaciones, no como una línea divisoria, integrando en el diálogo a organizaciones de Cáritas y organizaciones de la sociedad civil de países con diferentes historias, culturas y religiones. Construir una red regional capaz de compartir experiencias, buenas prácticas y desafíos comunes se convierte en una respuesta concreta a la lógica de los muros y la oposición que hoy domina muchas dinámicas internacionales. Se presta especial atención a los jóvenes, protagonistas esenciales de todo auténtico proceso de paz. Invertir en las nuevas generaciones significa

reconocer su potencial transformador y ofrecerles herramientas y habilidades para la participación, la reconciliación y el diálogo.

Como recordó el Papa Francisco con motivo del 50 aniversario de Cáritas Italiana: «Los jóvenes son las víctimas más frágiles de esta era de cambio, pero también los potenciales artífices de un cambio de época. No son el futuro, son el presente, sino protagonistas del futuro. El tiempo dedicado a ellos nunca se desperdicia en tejer relaciones que superen la cultura de la indiferencia y la apariencia».

Los jóvenes de PeaceMed son, sin duda, los principales protagonistas de las actividades que se promueven y llevan a cabo. Se involucran como constructores de paz, para que su energía e ideas sean el motor de una transformación social duradera.

La caridad guía este camino, recordándonos que el único camino viable es el de la fraternidad, que nos llama a reconocer al otro como parte de nosotros mismos. La caridad nos insta a crear comunidades inclusivas donde nadie se quede atrás y nos llama al deber de "hacernos prójimos", de cuidarnos unos a otros con la misma solicitud que dedicamos a nuestros seres queridos. Para Cáritas Italiana, de hecho, PeaceMed es solo el comienzo de un camino más amplio, un camino que no se detiene en las palabras, sino que crece en acciones compartidas, en alianzas que se construyen día a día. La paz, después de todo, es una herencia colectiva, una responsabilidad que exige valentía y la voluntad de incluir incluso a quienes parecen más distantes..

Don Marco Pagniello

Director de Caritas Italiana

Paz como bien Común

Vivimos en un mundo donde, cada vez más, la idea misma del conflicto armado y violento parece normalizada: un resultado, en cierto modo indeseado, pero necesario, en los procesos sociales que vinculan a actores sociales con intereses diversos, a menudo divergentes, tanto a nivel local como global. Pero ¿podemos contribuir a cambiar esta perspectiva? ¿Puede la paz ser, en cambio, el resultado del proceso de confrontación? Los tiempos que vivimos también nos muestran claramente los mecanismos utilizados para justificar la violencia, que se emplean para presentarnos la guerra como el resultado inevitable de cualquier conflicto. ¹¿Cómo, entonces, deberíamos pensar en la «paz»?

La paz no puede tratarse como una posesión que unos deben defender contra otros, sino como un bien común: una condición compartida que beneficia a todos, no excluye a nadie y, por lo tanto, debe construirse y salvaguardarse juntos. Llamar a la paz un bien común ² cambia inmediatamente nuestra postura. Nos lleva de pensar en la paz como un resultado estático («sin violencia por ahora») a entenderla como una ecología viva de relaciones, instituciones y prácticas que hacen que la no violencia sea pensable, las relaciones justas factibles y la coexistencia duradera. Dado que sus beneficios son inexcluyentes y su dinámica es interdependiente, la paz no puede garantizarse mediante acciones unilaterales. Surge cuando las personas, las organizaciones y las autoridades públicas deciden asumir la responsabilidad de los espacios que conviven.

Esta perspectiva también reposiciona el contexto. El contexto no es un telón de fondo neutral; es el marco que configura lo posible. Nuestras sociedades experimentan transiciones interconectadas (sociales, económicas, tecnológicas y ecológicas) que desplazan los riesgos y redistribuyen las vulnerabilidades. En tales condiciones, los factores que impulsan la violencia (miedo, humillación, desigualdad, desinformación, estrés ambiental) y los que impulsan la paz (confianza, reconocimiento, justicia, participación, cuidado ecológico) están estrechamente vinculados. Por lo tanto, interpretar el contexto ya es una labor de paz: nos indica dónde se deterioran las relaciones, dónde se polarizan las narrativas, dónde las instituciones son débiles y dónde se pueden amplificar las energías constructivas.

Entender la paz como un bien común también aclara la diferencia entre la mera «paz negativa» (ausencia de violencia directa) y una paz «positiva» u holística más sólida (presencia de justicia, cooperación, inclusión y relaciones restauradas). La primera es frágil: puede ser destruida por un rumor, una conmoción o un demagogo. Esta última es más compleja: integra protecciones contra la violencia en la vida cotidiana: cómo nos reunimos, deliberamos, discrepamos, asignamos recursos, protegemos a los vulnerables y cuidamos nuestro hogar común. Desde esta perspectiva, la paz no es solo un objetivo; es performativa. "Hacemos" la

¹ Morelli, A. (2022). *Principes élémentaires de propagande de guerre: Utilisables en cas de guerre froide, chaude ou tiède* (Nouvelle éd. revue et augmentée). Éditions Aden.

² Kaul I. (Ed.), *Global public goods: international cooperation in the 21st century*, Oxford Univ. Press, New York, NY 1999

paz mediante prácticas que amplían el círculo de preocupación, reducen el margen de fuerza y aumentan la legitimidad del diálogo y las normas compartidas. De ello se desprenden tres implicaciones.

En primer lugar, la paz es relacional. Las personas no están "en paz" solas. La paz depende de patrones de reconocimiento: ver al otro no como una categoría abstracta o una imagen del enemigo, sino como una persona con una historia y dignidad. Por lo tanto, el arte de la paz implica un trabajo deliberado sobre las narrativas: desaprender las simplificaciones, deconstruir al "enemigo" y crear espacio para la ambivalencia, la vulnerabilidad y la reparación. Esto no es sentimentalismo; es estratégico. La deshumanización allana el camino a la violencia; la rehumanización reabre el camino a la política.

En segundo lugar, la paz es institucional. Las relaciones requieren estructuras que prevengan la violencia y posibiliten la cooperación justa: gobernanza transparente, debido proceso, seguridad responsable, acceso equitativo a las oportunidades y espacios de participación. Las instituciones no eliminan el conflicto; lo transforman en negociación, derecho y política. Cuando las instituciones son débiles o parciales, la paz se convierte en un privilegio; cuando son creíbles, la paz se convierte en una plataforma común sobre la que la diferencia puede prevalecer sin recurrir a la dominación.

En tercer lugar, la paz es ecológica. El deterioro ambiental multiplica el riesgo: erosiona los medios de vida, fomenta el desplazamiento e intensifica la competencia por la tierra, el agua y la energía. El cuidado del medio ambiente y el cuidado de la paz se refuerzan mutuamente. Una agenda de paz que ignore los límites ecológicos generará nuevos conflictos; una agenda ecológica que ignore la justicia carecerá de legitimidad.

A partir de estas implicaciones podemos extraer una arquitectura práctica para la acción, adaptable a distintos contextos y escalas.:

- **Aprendizaje y formación.** La paz requiere habilidades: pensamiento crítico, alfabetización emocional, transformación de conflictos, comunicación no violenta y competencia cívica. La formación debe ser experiencial y reflexiva, involucrando la mente, el corazón y las manos. También debe ser coherente: el "cómo" del aprendizaje (participativo, inclusivo, dialógico) debe reflejar el "qué" que enseñamos..
- **Infraestructuras relacionales.** Crear y mantener espacios donde las personas puedan reunirse, superando las diferencias (jóvenes con instituciones, ciudadanos con autoridades, comunidades con expertos) en condiciones de seguridad, reciprocidad y rendición de cuentas. Estos son los hábitats donde la confianza se regenera y la cooperación se hace posible.
- **Equidad en la economía.** La paz con humillación es inestable. Las políticas que amplían las oportunidades justas, reducen las desigualdades extremas y protegen contra las crisis no son complementos; son garantías de paz. La dignidad es la forma más eficaz de prevención.
- **Legitimidad en la gobernanza.** Las instituciones transparentes, legítimas y participativas reducen la intensidad del conflicto al brindarle canales creíbles. La legitimidad se construye con la práctica constante, no con la proclamación.
- **Cuidar nuestro hogar común.** Alinear los objetivos sociales y ecológicos: resiliencia, regeneración de

los recursos locales y gestión comunitaria. Esto conecta el bienestar inmediato con la seguridad a largo plazo.

Fundamentalmente, esta perspectiva redefine el papel de los actores y formadores de la sociedad civil. No son simples transmisores de contenido; son facilitadores de la agencia colectiva. Su labor consiste en convocar, traducir entre mundos, proteger los espacios de diálogo y convertir el aprendizaje en práctica, para que los valores de la paz se incorporen en la forma en que se gestionan las reuniones, se gestionan los desacuerdos, se toman las decisiones y se comparten los recursos. Cuando la educación es coherente, genera credibilidad; cuando la credibilidad se acumula, genera influencia.

La paz como bien común es a la vez una norma y un método. Define el horizonte, donde todos están incluidos, nadie es descartable, y define el camino y las prácticas que hacen real la inclusión, las instituciones que hacen duradera la justicia y el cuidado ecológico que hace que ese horizonte sea habitable. Exige a cada actor asumir una parte de la responsabilidad por el conjunto, con la confianza de que, precisamente porque la paz es común, cada contribución honesta, por pequeña que sea, contribuye a un excedente compartido de seguridad, dignidad y esperanza.

La paz como bien común es la forma en que la Doctrina Social Católica afirma que la paz no es privada ni excluible: es una condición compartida, creada y salvaguardada conjuntamente, y medida por el trato a los más vulnerables. El Papa Francisco, en su mensaje *Fratelli tutti*, denomina la gramática social de dicha paz "amistad social" y "cultura del encuentro", e insiste en que la construcción de la paz se desarrolla a través de procesos (verdad, memoria, perdón, justicia restaurativa) y no mediante atajos o la fuerza. Leído con *Laudato si'*, esto ofrece una visión integral: el colapso ecológico y la fragmentación social son una sola herida, por lo que cuidar nuestra casa común es constitutivo de la construcción de la paz, no una agenda paralela.

Desde mayo de 2025, el Papa León XIV ha retomado este hilo explícitamente. En su primer mensaje para la Jornada Mundial de la Paz, el 1 de enero de 2026, llama a creyentes y ciudadanos a una paz "desarmada y desarmada", un lenguaje que desplaza el enfoque de equilibrar las amenazas a desarmar los corazones, las palabras, las instituciones y las economías que normalizan la hostilidad. La paz, escribe, «existe; quiere habitar en nosotros... resiste y vence la violencia»; la tarea es hacerla creíble en la vida pública. En su discurso ante el Cuerpo Diplomático (enero de 2026), advierte contra el «fervor bélico» e insta a retomar la diplomacia basada en el derecho y la protección de los derechos humanos, dejando claro que el bien común de la paz no puede garantizarse mediante una "realpolitik" coercitiva.

Esta línea magistral se sitúa en un camino bien trazado. Pacem in Terris (Juan XXIII) establece los cuatro pilares de la paz (verdad, justicia, amor, libertad), vinculándolos con los derechos y deberes universales en el orden cívico. Populorum Progressio (Pablo VI) añade la intuición decisiva de que «el desarrollo es el nuevo nombre de la paz», centrando la atención en las estructuras que dignifican o humillan: donde los pueblos son excluidos del desarrollo humano integral, el conflicto no es accidental, sino inherente. Juntos, dan a su tesis su fuerza institucional: la paz como bien común no es sentimiento, sino arquitectura: memoria veraz, relaciones justas, desarrollo inclusivo y responsabilidad ecológica, ordenadas a la dignidad de cada uno y al destino de todos.

¿Qué aporta esto a la práctica? En primer lugar, legitima su enfoque en cómo hacemos política y vida cívica, privilegiando el encuentro sobre la creación de enemigos; la ley sobre la fuerza. En segundo lugar, vincula la paz con la justicia distributiva y la ecología integral, de modo que las líneas presupuestarias, las políticas laborales y migratorias, y la gestión ambiental se convierten en opciones para construir o destruir la paz. En tercer lugar, clarifica la credibilidad: la paz que proponemos debe ser ya visible en nuestro lenguaje, nuestros procedimientos institucionales y nuestras decisiones económicas. En términos de la CST, la paz como bien común es a la vez horizonte y método, la justicia vivida socialmente, con la tierra y los pobres dentro del círculo desde el principio.

Sección 1 – CONTEXTO Y OBJETIVOS

El proyecto PeaceMed.

PeaceMed: Potenciando la Paz como Bien Común y Fortaleciendo las OSC en el Mediterráneo” es un proyecto impulsado por Cáritas Italiana en colaboración con la Asociación Rondine Cittadella della Pace, cuyo objetivo es fomentar la paz y el desarrollo sostenible en las comunidades mediterráneas.

Su principal objetivo es fortalecer las habilidades y capacidades de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), permitiéndoles formar y sensibilizar a trabajadores juveniles, educadores y jóvenes, proporcionándoles herramientas y metodologías prácticas para promover la paz, la cooperación y la integración regional.

El proyecto reunió a 31 OSC de 19 países de la región mediterránea: Italia, Grecia, Chipre, España, Malta, Túnez, Marruecos, Egipto, Líbano, Tierra Santa, Siria, Turquía, Irak, Irán, Jordania, Mauritania, Yibuti y Somalia, una región de gran importancia histórica y estratégica, que sin embargo enfrenta profundos desafíos políticos, económicos y sociales.

PeaceMed buscó abordar estos desafíos mediante un enfoque integrado, potenciando el papel de las Organizaciones de la Sociedad Civil y construyendo una red transnacional de colaboración. Este enfoque pretende contribuir a la creación de una región mediterránea más estable y cohesionada, orientada hacia la paz y el desarrollo sostenible, en línea con los objetivos específicos del proyecto: por un lado, fortalecer las capacidades profesionales de las OSC; por otro, fomentar redes y espacios de cooperación para promover el diálogo y la acción conjunta.

Con base en el análisis del contexto y los desafíos relacionados, los temas más relevantes abordados por el proyecto se refieren a las siguientes áreas:

- Sociopolítico: conflictos armados prolongados, tensiones regionales y gobernanza frágil, exacerbados aún más por divisiones religiosas y culturales.
- Económico y social: crisis económica, crecientes desigualdades, flujos migratorios y emergencias humanitarias que requieren respuestas inclusivas y sostenibles.
- Capacidad y gobernanza de las OSC: debilidades de gestión, fragmentación y aislamiento de las organizaciones locales, que a menudo carecen de herramientas y redes adecuadas para enfrentar desafíos complejos.
- Participación de los jóvenes: participación limitada de los jóvenes en los procesos de consolidación de la paz y pocas oportunidades de empoderamiento en su papel como agentes de cambio.

A través de un enfoque participativo e inclusivo, PeaceMed contribuye a fortalecer las habilidades de los profesionales de las OSC y a desarrollar herramientas prácticas para movilizar a los jóvenes en la promoción de la paz como un bien común y el apoyo al desarrollo sostenible de las comunidades locales.

Actividades de capacitación del Proyecto

El programa de capacitación delineado en el proyecto se desarrolló a lo largo de varias fases clave:

1. **Análisis de Necesidades de Capacitación:** una evaluación sistemática de las habilidades y necesidades de los profesionales de las OSC, con el objetivo de identificar las deficiencias y los recursos necesarios para mejorar la eficacia de las acciones de consolidación de la paz y desarrollo sostenible. Este análisis sirvió como base para el seguimiento del progreso del proyecto.
2. **Taller intensivo presencial (marzo de 2025, Chipre):** El evento inaugural brindó la oportunidad de compartir conocimientos e iniciar una red de colaboración entre los participantes. El taller se centró en actividades prácticas de desarrollo de grupos diseñadas para fomentar la conexión y la confianza, sentando las bases para las fases posteriores del proyecto.
3. **Ruta de Formación en Línea:** una serie de tres sesiones que combinan teoría, ejercicios prácticos y testimonios. Dos sesiones introdujeron palabras clave del Método Rondine (relación, conflicto, enemigo), mientras que la tercera se centró en la presentación del Manual de Formación PeaceMed, con el objetivo de dotar a los participantes de herramientas prácticas aplicables a sus contextos locales.
4. **Formación Residencial (noviembre de 2025, Rondine y Roma):** la etapa final y más intensiva del programa, con una duración de cinco días. Los participantes experimentaron directamente las actividades y reflexionaron con el equipo de formación sobre cómo replicarlas en sus propios contextos. Durante la formación, también tuvieron la oportunidad de diseñar y probar nuevas actividades educativas como formadores, recibiendo retroalimentación específica sobre su desempeño.

A través de este proceso, el proyecto contribuye a fortalecer las capacidades de las OSC, fomentando el diálogo y la cooperación transnacional, y potenciando el papel de los jóvenes como protagonistas activos en los procesos de consolidación de la paz y desarrollo sostenible.

El objetivo es fortalecer las competencias y las estructuras de gobernanza de las organizaciones participantes mediante la construcción de vías compartidas para la paz y la creación de una red regional capaz de abordar desafíos comunes en un contexto de creciente tensión.

Metodología

Un trabajo significativo en pos de la paz requiere un marco metodológico riguroso. Por ello, Cáritas Italiana llevó a cabo un exhaustivo proceso de selección para identificar a la organización mejor posicionada para

desarrollar e impartir el componente de capacitación de PeaceMed.

Tras una cuidadosa evaluación de las agencias calificadas, se eligió a Rondine Cittadella della Pace como socio formativo del proyecto. Dos factores influyeron en esta decisión: la amplia experiencia de Rondine en la transformación de conflictos y su metodología consolidada, que ha obtenido reconocimiento internacional tras años de aplicación y perfeccionamiento constantes.

El Método Rondine está orientado a la práctica y se desarrolló a través de la colaboración continua con jóvenes de regiones afectadas por conflictos. Se centra en fortalecer la capacidad de los participantes como promotores activos de la paz, proporcionándoles marcos conceptuales, herramientas prácticas y las competencias relacionales necesarias para interrumpir los ciclos de violencia en sus comunidades.

Rondine Cittadella della Pace es la organización responsable de impartir la capacitación presencial y en línea que se describe en este manual.

Rondine Cittadella Della Pace

La Ciudadela de la Paz se fundó en 1998 en Rondine, un pintoresco pueblo medieval de la Toscana, enclavado entre las colinas a pocos kilómetros de Arezzo. En este lugar rico en historia y belleza, la organización desarrolla sus principales programas educativos y formativos. Estos itinerarios ofrecen a los participantes una doble oportunidad: embarcarse en un camino de regeneración humana (entendido como crecimiento personal y relacional) y desarrollar un liderazgo auténtico, centrado en el cuidado de la comunidad y la búsqueda del bien común.

Inspirada en la visión de un mundo libre de guerra, Rondine promueve y difunde su enfoque educativo, conocido como el Método Rondine, una metodología original para la transformación creativa de los conflictos. En el corazón de esta visión se encuentra la Casa Mundial - Residencia Internacional de Estudiantes Rondine, fundada en 1997. Cada año, acoge a jóvenes de países marcados por guerras o frágiles situaciones posconflicto, hombres y mujeres jóvenes que se encuentran en el umbral de la edad adulta y que eligen emprender una experiencia desafiante pero extraordinaria: construir una relación auténtica con la persona a quien la historia ha declarado su "enemigo."

A través de la convivencia diaria, estructurada en torno a un marco educativo consolidado y un intenso recorrido formativo, los estudiantes de la Casa del Mundo aprenden a reconocer la humanidad en el otro, que carga con heridas diferentes a las suyas. El diálogo, la convivencia y la confrontación constante se convierten en herramientas de transformación personal y social.

Durante su estancia, los participantes desarrollan habilidades relacionales, de diseño de proyectos y cívicas, combinando el estudio académico con la educación no formal y la participación activa en la sociedad. Juntos, imaginan y crean soluciones nuevas y creativas para la transformación de conflictos, llevando consigo, al final del recorrido, una visión concreta y profundamente arraigada de la paz, nacida de la experiencia vivida.

El método Rondine

El Método Rondine es un enfoque educativo y formativo reconocido y valorado tanto en el ámbito académico italiano como internacional. Fue desarrollado a partir de más de treinta años de experiencia de Rondine Cittadella della Pace en el campo de la transformación de conflictos. El Método se inspira en la experiencia inmersiva de los jóvenes de World House, la residencia internacional de estudiantes de Rondine, y puede aplicarse a cualquier contexto conflictivo; es decir, a cualquier situación que involucre relaciones humanas.

Propone un camino de cambio profundo, invitando a las personas a deconstruir la lógica del "enemigo" y a ver el conflicto no como un problema a resolver, sino como una oportunidad generadora de crecimiento personal y colectivo.

En su núcleo reside la creación de entornos positivos y generadores, verdaderos hábitats relacionales, capaces de guiar el comportamiento individual. En estos espacios, se cultivan relaciones basadas en la confianza, el respeto y la colaboración como elementos esenciales para afrontar el conflicto de forma transformadora. El Método Rondine promueve un cambio de mentalidad y comportamiento, ayudando a los participantes a desarrollar una nueva visión del conflicto: pasando de verlo como una amenaza que hay que evitar a entenderlo como una palanca de transformación. A través de este proceso, se forman líderes de paz activos: personas capaces de actuar con conciencia, empatía y responsabilidad en los contextos sociales, públicos y profesionales en los que operan.

El objetivo del Método va más allá de la dimensión individual: busca generar un impacto concreto y duradero tanto a nivel sistémico como cultural. A través de programas y proyectos específicos, promueve prácticas que fortalecen la paz, la justicia y la cohesión social.

Una característica distintiva de este enfoque es su capacidad para integrar los ámbitos privado y público. Las habilidades adquiridas no se limitan a influir en la formación individual de cada persona, sino que se traducen en herramientas para su aplicación en la vida cotidiana y en las comunidades, así como en contextos profesionales, con el objetivo de contribuir a la construcción de una sociedad pacífica, justa y cohesionada.

«Finalmente, el camino hacia la paz pasa por la educación, que es la principal inversión en el futuro y en las generaciones más jóvenes». Estas palabras del Papa Francisco apuntan claramente a una dirección esencial: la paz no es solo un objetivo político o diplomático, sino un proceso que se construye con el tiempo a través de decisiones, relaciones y prácticas educativas cotidianas. No es una idea abstracta, sino una

posibilidad concreta de acción, accesible a todos y cada uno de nosotros.

Ya en la *Pacem in Terris*, San Juan XXIII era consciente del riesgo de que las palabras quedaran desatendidas. Por ello, invitó a las personas, familias y comunidades a convertirse en talleres artesanales de paz, capaces de encarnar los valores de la justicia, la libertad y la responsabilidad en los gestos cotidianos. El Papa León XIV también retoma y renueva esta intuición, indicando un camino viable y no ilusorio: el camino de la educación.

En varias ocasiones, nos recuerda: «Construyamos puentes y abracemos la paz con concreción, para que la paz no se quede en una idea, sino que se convierta en una acción cotidiana». Desde esta perspectiva, la educación y la formación no son simplemente la transmisión de contenidos, sino un espacio de coherencia entre el pensamiento y la acción. Son el lugar donde las palabras cobran credibilidad porque se sustentan en comportamientos, relaciones y decisiones concretas. Por ello, la responsabilidad educativa no solo concierne a quienes trabajan profesionalmente en el ámbito de la formación, sino que trasciende todos los roles sociales: educar es una tarea compartida que interpela a embajadores, responsables políticos, ciudadanos y comunidades enteras. De esta manera, la paz se convierte en «acción cotidiana». De hecho, podemos decir que educar y formar significa habitar la vida cotidiana con conciencia. Significa elegir entre dar la espalda o permanecer presente ante el sufrimiento; entre ignorar o escuchar; entre desperdiciar o cuidar. Educar es un gesto simple pero radical: es acoger al otro por lo que es, reconocer su dignidad y, al mismo tiempo, acompañarlo hacia quien puede llegar a ser, atravesando la fragilidad, los miedos y los conflictos. Es un don que no elimina el conflicto, sino que enseña a afrontarlo sin miedo: una práctica de amor que permite interiorizar valores como la justicia, la libertad y la verdad sin necesidad de proclamarlos constantemente.

El recuerdo de una mano que acompaña, que no deja sola a una persona en un momento de miedo, se convierte así en una poderosa metáfora educativa. Es la imagen de una confianza que se transmite con el tiempo, que perdura incluso cuando la presencia física se desvanece. En la vida adulta, a pesar de los hitos de la autonomía, la necesidad de ofrecer y recibir esa mano permanece viva: signo de nuestra «maravillosa insuficiencia», que nos hace siempre educables.

Franco Vaccari

Fundador y presidente de Rondine Cittadella della Pace

Objetivos del manual de formación PeaceMed.

Este manual está diseñado como una guía práctica para profesionales de Organizaciones de la Sociedad Civil, con el objetivo de apoyarlos en la realización de actividades de formación destinadas a promover el diálogo, la paz y la inclusión. El documento se basa en la experiencia de Rondine Cittadella della Pace como institución de formación, así como en las prácticas experimentadas durante las sesiones impartidas a los participantes del proyecto PeaceMed.

En consonancia con los valores de la inclusión y la promoción del bien común, el manual también integra los resultados de la formación residencial, durante la cual los participantes diseñaron nuevas actividades educativas para implementar en sus propios contextos de referencia. El resultado es, por lo tanto, un trabajo colectivo que no pretende ser un texto estático, sino una herramienta dinámica, abierta a recoger, a lo largo del tiempo, las aportaciones de todos aquellos que continúan diseñando, experimentando y aplicando actividades educativas en situaciones de fragilidad social y cultural.

Este trabajo tiene como objetivo:

- Proporcionar a los participantes del proyecto PeaceMed herramientas prácticas e información útil para implementar lo aprendido durante la experiencia de capacitación.
- Ofrecer una herramienta flexible y adaptable que pueda utilizarse en contextos diversos y multiculturales para la gestión de grupos.
- Apoyar la autoconciencia y el desarrollo de la inteligencia emocional como base para caminos efectivos y duraderos de paz y reconciliación.
- Promover la reflexión individual y grupal a través de actividades que estimulen el pensamiento crítico y la conciencia personal.
- Proponer juegos y actividades educativas divididas por tipo, para ser utilizadas en diversos contextos de formación.
- Facilitar la comprensión y accesibilidad de los contenidos a través de la traducción a múltiples idiomas, con la contribución de estudiantes y exalumnos que comparten el bagaje lingüístico de los participantes.

Sección 2 – FUNDAMENTOS DEL MÉTODO RONDINE

El enfoque relacional del conflicto del método Rondine

Para comprender el Método Rondine, primero es necesario aclarar qué significa «método». El significado que se utiliza aquí es etimológico, derivado del griego μέθοδος (mèthodos), que literalmente significa «seguir un camino» o «recorrer un camino». En este sentido, un método no debe entenderse como un procedimiento rígido ni una secuencia fija de pasos que se aplique mecánicamente, sino como un viaje: un camino que acompaña y orienta un proceso a lo largo del tiempo.

Desde esta perspectiva, un método puede compararse con un viaje. A menudo surge de una intuición, un deseo o incluso un sueño, y se desarrolla progresivamente a través de experiencias, encuentros y procesos de aprendizaje. El destino no siempre está claramente definido al principio, sino que se configura a lo largo del camino, a través de lo que emerge y se transforma durante la experiencia.

El Método Rondine se ha desarrollado mediante un proceso inductivo, basado en más de veinte años de trabajo y experiencia con jóvenes internacionales que participan en el programa de la Casa Mundial. Los enfoques inductivos parten de la experiencia vivida y la observación de la realidad, y gradualmente conducen a la construcción de un marco teórico más amplio y estructurado.

En el corazón de este método reside la convicción de que, mediante la creación de relaciones concretas y significativas, es posible regenerar al ser humano. Este proceso implica reconocer y afrontar el propio dolor y el del otro, abriendo camino al desarrollo de la capacidad de transformar conflictos y deconstruir la imagen del «enemigo.»

Desde esta perspectiva, el conflicto no se interpreta como una anomalía que debe eliminarse, sino como una dimensión constitutiva de las relaciones humanas. Cuando se reconoce y se aborda conscientemente, la relación-conflicto puede convertirse en una oportunidad de aprendizaje, transformación y crecimiento. Por esta razón, puede entenderse como un enfoque relacional del conflicto.

En el corazón del Método se encuentran tres conceptos clave: la relación, el conflicto y el enemigo, que guían todas las actividades educativas de Rondine. Un elemento central de este enfoque es la idea de que a través de la relación las personas pueden redescubrir la humanidad del otro, incluyendo la de aquellos que antes eran percibidos como "enemigos"

Relación

Según el Método Rondine, la relación precede a la persona. Los seres humanos no existen aislados, sino que se forman, crecen y se desarrollan dentro de una red de relaciones. Desde la relación entre los padres, que posibilita el nacimiento, hasta los vínculos sociales que garantizan la supervivencia y el bienestar, la dimensión relacional constituye una condición original e indispensable de la existencia humana. Incluso en las sociedades contemporáneas, a pesar del fuerte énfasis en la autonomía individual, las personas siguen siendo profundamente interdependientes y siguen dependiendo de otros para satisfacer sus necesidades materiales y emocionales fundamentales. Sin embargo, a lo largo de la vida, esta interdependencia a menudo se olvida, dando paso a la ilusión de autosuficiencia, lo que puede llevar a la devaluación o el descuido de las relaciones pasadas y presentes.

Por lo tanto, las relaciones son una condición esencial para el desarrollo humano, pero no son necesariamente simples ni lineales. Pueden ser complejas, exigentes y, en ocasiones, dolorosas, especialmente cuando entran en juego valores divergentes, experiencias emocionales intensas o comportamientos percibidos como amenazantes. Si bien es natural cuidar las relaciones que se experimentan como positivas y gratificantes, aquellas que generan incomodidad o tensión a menudo se evitan, se interrumpen o se eliminan. Propone un cambio de perspectiva: invertir en la relación, reconocer su dimensión intrínsecamente conflictiva y considerarla un espacio potencial de aprendizaje, consciencia y transformación.

Dentro del Método Rondine, cada relación opera simultáneamente en tres niveles interconectados: el nivel concreto, el nivel inconsciente y el nivel imaginativo. Estos niveles coexisten en cada experiencia relacional y requieren un equilibrio dinámico para que la relación funcione en armonía.

El nivel concreto se refiere al presente e incluye todos los aspectos observables de la relación: palabras habladas, comportamientos, acciones, proximidad física, espacios compartidos y modos de interacción. Es a través de los encuentros en la relación concreta que es posible reducir los prejuicios, superar los estereotipos y mejorar la calidad de las relaciones, tanto a nivel individual como entre grupos sociales.

El nivel inconsciente está conectado con el pasado e incluye recuerdos, emociones y experiencias previas que siguen influyendo en las interacciones presentes, a menudo fuera de la consciencia. Eventos como el trauma, la exclusión o las heridas no resueltas pueden reactivarse en las relaciones actuales y moldear las respuestas emocionales y conductuales. Si este nivel no se reconoce ni se reconoce, puede generar reacciones automáticas que pueden dañar tanto la relación como a las personas involucradas.

El nivel imaginativo se orienta hacia el futuro y abarca las expectativas, los deseos, los miedos y las imágenes interpretativas que cada persona construye sobre el otro y sobre la propia relación. La imaginación desempeña un papel central en los procesos de anticipación y toma de decisiones. A diferencia de la fantasía, está arraigada en la realidad y puede favorecer o dificultar el desarrollo de la relación, influyendo en cómo se percibe e interpreta al otro.

El equilibrio entre estos tres niveles es posible gracias a un proceso conocido como acomodación psíquica. De forma similar a cómo se ajusta el enfoque visual a través del cristalino, la acomodación psíquica permite regular las emociones, la imaginación y los comportamientos concretos dentro de la relación. Este proceso no es automático; requiere consciencia, apertura y disposición para involucrarse. Cuando este mecanismo se debilita o se rompe, la relación puede distorsionarse, dando lugar a veces a lo que el método define como choques relacionales.

Los choques relacionales son perturbaciones repentinas del equilibrio relacional, a menudo desencadenadas por eventos externos que producen intensas reacciones internas, afectando particularmente el nivel inconsciente. En el contexto de Rondine, estos choques pueden ocurrir, por ejemplo, cuando resurgen conflictos armados en los países de origen de los participantes, desestabilizando abruptamente relaciones que previamente se basaban en la confianza y el reconocimiento mutuo. En estas situaciones, no existen soluciones estandarizadas: se requiere empatía, escucha atenta, paciencia y creatividad para reconstruir un espacio relacional donde el dolor pueda reconocerse y expresarse.

Para que una relación se mantenga viva y estable a lo largo del tiempo, el cuidado continuo es esencial. Esta responsabilidad no concierne solo al individuo o a la otra persona, sino a la relación misma como sistema, como un "NOSOTROS" que trasciende sus partes individuales. El mantenimiento de la relación puede ser ordinario o extraordinario. El ordinario se da en la vida cotidiana a través del diálogo, la presencia, el compartir y la empatía. El extraordinario se hace necesario en momentos de crisis o tras un choque relacional y puede implicar intervenciones individuales o grupales específicas para restablecer la confianza y el equilibrio. En este marco, la escucha activa desempeña un papel fundamental para mantener el equilibrio relacional. Implica la capacidad de centrarse, mantener una intención auténtica de escuchar y permanecer presente, consciente y abierto a la interacción con el otro. La escucha activa ayuda a garantizar que la relación se mantenga como un espacio de conexión y comprensión, en lugar de malentendidos y retraimiento.

En definitiva, cuidar la relación significa invertir en el NOSOTROS. Cuando la relación se reconoce y se nutre, se posibilitan procesos de crecimiento y transformación; cuando se descuida, pueden surgir estancamiento, distanciamiento y ruptura. El Método Rondine invita a las personas y a las comunidades a considerar la relación como un sistema vivo que requiere responsabilidad, atención y cuidado continuo.

Conflicto

La palabra conflicto (del latín *conflictūs*) significa originalmente «colisión», «impacto». Desde una perspectiva etimológica, el término es neutro y no conlleva un significado inherentemente negativo. Incluso en el mundo físico, la colisión desempeña un papel transformador: la fricción, que es una forma de colisión, permite que la materia cambie y se transforme. Sin fricción, muchos procesos de transformación no serían posibles. Esta observación introduce una idea central: el conflicto, en sí mismo, no es destructivo, sino potencialmente generativo.

En la vida cotidiana, el conflicto surge siempre que las diferencias se relacionan entre sí: diferencias de opiniones, necesidades, expectativas, valores o visiones del mundo. En este sentido, el conflicto no es una excepción, sino una presencia constante en la experiencia humana. Las diferencias no son problemáticas en sí mismas; al contrario, son una condición necesaria para el crecimiento, la evolución y la creatividad. Lo que determina si un conflicto se vuelve destructivo o generativo no es su existencia, sino la forma en que se reconoce, se aborda y se acompaña.

Distintas disciplinas ofrecen interpretaciones complementarias del conflicto. En psicología, el conflicto se entiende como una tensión cognitiva o emocional interna entre necesidades, deseos o valores contrapuestos. Puede surgir cuando una persona se enfrenta a decisiones incompatibles o cuando se cuestionan creencias profundamente arraigadas. Si bien el conflicto interno puede generar estrés o desorientación, también posee un gran potencial transformador. Cuando se aborda conscientemente, puede fomentar la resiliencia, la inteligencia emocional y una mayor autoconciencia.

A nivel social, la sociología considera el conflicto como un elemento estructural de la vida colectiva, a menudo vinculado a cuestiones de poder, recursos, reconocimiento y derechos. Desde esta perspectiva, el conflicto actúa como catalizador del cambio. Muchas transformaciones históricas, como los movimientos por los derechos civiles, las luchas por la igualdad de género, las protecciones laborales o las iniciativas de justicia ambiental, han surgido precisamente de las tensiones sociales. El conflicto saca a la luz las desigualdades e injusticias, estimulando procesos de conciencia crítica, participación y acción colectiva. La filosofía también reconoce el conflicto como un motor de desarrollo. En el pensamiento dialéctico, el progreso se produce mediante la tensión entre posturas diferentes: una tesis se ve desafiada por una antítesis, y de su interacción surge una síntesis que integra y trasciende ambas. Esta síntesis se convierte entonces en el punto de partida para un mayor desarrollo. Desde esta perspectiva, el conflicto no es algo que deba eliminarse, sino una condición necesaria para la evolución personal, social y cultural. Ya desde Heráclito, el *pólemos* se describía como una fuerza generadora que subyace

al cambio y la diferenciación en la realidad.

Al retomar la idea del conflicto como una colisión entre diferencias, se hace evidente que el encuentro con el otro a menudo requiere adaptación: un cambio de comportamiento, percepción o expectativas. Por lo tanto, la vida puede entenderse como un movimiento continuo entre diferencias, a veces pequeñas y cotidianas, a veces grandes y sistémicas, como las que existen entre culturas, sistemas políticos o regiones geopolíticas. Si bien las diferencias a gran escala tienden a atraer mayor atención, a menudo son las cotidianas las que moldean más profundamente la experiencia vivida.

Dado que las diferencias son inevitables, el conflicto no puede eliminarse. Esto nos lleva a una perspectiva relacional fundamental: no hay conflicto sin relación, ni relación sin potencial de conflicto.

Los conflictos operan en diferentes niveles: intrapersonal, interpersonal e intergrupales. A nivel intrapersonal, el conflicto se refiere a tensiones internas dentro del individuo, como luchas entre valores, necesidades o deseos contrapuestos. A nivel interpersonal, el conflicto surge en las relaciones entre dos o más personas y a menudo tiene su raíz en diferencias de expectativas, opiniones, valores o prioridades. A nivel intergrupales, el conflicto involucra a grupos definidos por identidades sociales, culturales, políticas, étnicas o religiosas y con frecuencia se relaciona con desequilibrios de poder, acceso a recursos y narrativas colectivas opuestas.

En el lenguaje cotidiano, el conflicto intergrupales e internacionales a menudo se confunde con la guerra. En el Método "Rondine", esta superposición semántica se considera profundamente engañosa y se considera una de las principales razones por las que las personas tienden a temer y evitar el conflicto en todas sus formas. Por lo tanto, es esencial aclarar que conflicto y guerra no son sinónimos. La guerra es una forma violenta y degenerada de conflicto que surge cuando los conflictos son ignorados, negados o mal gestionados a lo largo del tiempo.

"Enemigo"

La paz tampoco puede separarse del conflicto. En Rondine, la paz no se entiende como un ideal abstracto, sino como una práctica vivida y arraigada en las relaciones. La paz se construye afrontando conscientemente el conflicto, no evitándolo. Solo es posible en la relación con el «enemigo», no con quienes ya comparten nuestra visión.

Según el Método Rondine, el «enemigo» es una ilusión. No es una realidad objetiva ni natural, sino una construcción psicológica y social. Ningún ser humano es un «enemigo» por naturaleza; más bien, el

«enemigo» se crea mediante procesos de percepción, interpretación y narración. En tiempos de crisis, incertidumbre o inestabilidad, la figura del «enemigo» suele surgir como una forma de simplificar la complejidad y dar sentido a los problemas no resueltos. Al identificar un «enemigo» externo, las personas y las sociedades pueden canalizar la frustración, el miedo y la ira hacia el exterior, fortaleciendo temporalmente la cohesión interna y el sentido de pertenencia. Sin embargo, esta aparente unidad tiene un alto coste: la progresiva deshumanización del otro. La construcción del "enemigo" no es repentina, sino gradual, y a menudo comienza en el nivel imaginativo e inconsciente de la relación. En esta fase inicial, el otro ya no se percibe a través de la experiencia directa, sino a través de suposiciones y expectativas cargadas de fuertes emociones. Estas construcciones mentales se ven moldeadas por múltiples factores, como experiencias pasadas, miedos personales, recuerdos y traumas colectivos, discurso político, representaciones mediáticas e identidades culturales o nacionales. Con el tiempo, esta distorsión imaginativa se vuelve cada vez más persuasiva, como un espejismo que poco a poco adquiere la apariencia de realidad.

A medida que este proceso se profundiza, la persona concreta comienza a desaparecer de la percepción. El otro ya no se percibe como un ser humano complejo, sino como una figura simplificada y distorsionada –casi un fantasma– sobre la que se proyectan miedos y amenazas. Esta imagen deformada se vuelve aterradora y absoluta, dejando poco espacio para los matices o la duda. Finalmente, la idea del «enemigo» se consolida plenamente y se extiende más allá del individuo para abarcar a todo un grupo. En esta etapa, pertenecer a una nacionalidad, etnia, religión o postura política particular basta para definir a alguien como «enemigo». La diferencia, que podría ser una fuente de aprendizaje y enriquecimiento, ya no se ve como un recurso, sino como un peligro que debe evitarse.

El método enfatiza que la única manera de deconstruir la ilusión del «enemigo» es a través de relaciones concretas y compartiendo espacios, tiempo, historias y vida cotidiana. El encuentro directo con la persona real detrás del «enemigo» permite que la ilusión se disuelva. Esto no significa negar el dolor, la injusticia o la diferencia, ni implica una reconciliación inmediata. Más bien, significa reabrir la posibilidad de ver al otro como persona, con sus emociones y necesidades existenciales. De esta manera, deconstruir la imagen del «enemigo» se convierte en un paso fundamental en la transformación creativa del conflicto y en la construcción de una paz auténtica y duradera.

Sección 3 – SER ENTRENADOR, HACER ENTRENAMIENTO

Enfoque metodológico del Manual de capacitación de PeaceMed

El enfoque metodológico adoptado en este manual es el aprendizaje experiencial. Este enfoque de educación no formal permite a los participantes convertirse en protagonistas activos de su propio proceso de aprendizaje, adquiriendo conocimientos mediante la experiencia directa, la reflexión y la aplicación en situaciones reales. Este proceso fomenta una comprensión más profunda y duradera, a la vez que promueve el desarrollo de habilidades personales, relacionales y emocionales, esenciales para abordar de forma consciente y transformadora situaciones complejas como los conflictos interpersonales y grupales y las dinámicas interculturales. De esta manera, el aprendizaje se convierte no solo en conocimiento, sino también en transformación.

Las principales características del Aprendizaje Experiencial son:

- ♦ ***El aprendizaje se basa en la experiencia.***

Las personas aprenden mejor haciendo, mediante experiencias directas y prácticas (aprender haciendo). Se utilizan actividades, juegos, juegos de rol y simulaciones para sumergir a los participantes en situaciones que estimulan la reflexión y la concienciación.

- ♦ ***El aprendizaje es un proceso, no un producto***

Se produce mediante un proceso cíclico (como se ilustra en el ciclo de aprendizaje de Kolb). No se trata solo de adquirir información, sino de procesar, reflexionar y aplicar lo experimentado.

- ♦ ***La Reflexión es esencial***

La experiencia por sí sola no basta: los participantes necesitan una reflexión estructurada para comprender lo sucedido. Por ello, las actividades propuestas no ofrecen respuestas predefinidas, sino que están diseñadas para fomentar la reflexión tanto personal como colectiva. El objetivo es valorar las experiencias y habilidades existentes de los participantes, guiándolos para que conecten sus experiencias personales con conceptos, teorías y valores más amplios.

- ♦ ***El aprendizaje es tanto personal como social***

El aprendizaje experiencial valora la subjetividad de cada participante, así como las características del grupo. Se aprende con y a través de otros: el diálogo, la dinámica de grupo y la construcción compartida de significado son elementos centrales. Por lo tanto, las actividades se desarrollan simultáneamente a nivel individual, grupal y colectivo, fomentando la exploración de la dinámica interna de cada participante y las relaciones que se forman dentro del grupo, para construir una experiencia integrada y compartida. Este enfoque fomenta la

autoconciencia y la empatía, cualidades clave en el trabajo de construcción de paz.

♦ ***La participación es en clave activa***

Las personas que entran este proceso no son receptores pasivos de conocimiento, sino co-creadores del proceso de aprendizaje. La facilitación-animación guía, no instruye. Por ello, la formación incluye momentos dedicados a procesar y contextualizar las experiencias vividas, en un ambiente de escucha mutua y diálogo abierto. El contenido se adapta siempre al contexto sociocultural de los participantes, garantizando una respuesta eficaz a las diversas sensibilidades y valorando la diversidad como un recurso clave para el aprendizaje.

♦ ***El aprendizaje tiene relevancia en la vida real***

El enfoque experiencial conecta con contextos, problemas y desafíos concretos. Anima a los participantes a aplicar lo aprendido –adaptado adecuadamente– a la vida cotidiana, la participación cívica o el cambio social.

♦ ***El aprendizaje involucra las emociones, el cuerpo y la mente***

El aprendizaje experiencial se basa en la integración de tres dimensiones fundamentales: la cabeza (pensamiento), el corazón (emociones) y las manos (acción). En este enfoque, las emociones y la conciencia corporal no se consideran elementos marginales o disruptivos, sino componentes esenciales del proceso educativo. Por ello, la formación incluye actividades que involucran el cuerpo y la expresión emocional desde una perspectiva holística del ser humano en su totalidad.

Notas sobre el Ciclo de Kolb

El Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb es un proceso de cuatro etapas que describe cómo las personas aprenden de la experiencia. Desarrollado por David A. Kolb en 1984, se utiliza ampliamente en la educación no formal, en particular en los ámbitos de la construcción de paz, el diálogo y la facilitación de grupos. David Kolb es un teórico educativo estadounidense, conocido por su trabajo sobre el aprendizaje experiencial. En la década de 1980, desarrolló un modelo basado en la idea de que el aprendizaje es un proceso mediante el cual se crea conocimiento transformando la experiencia. Se denomina "ciclo" porque el aprendizaje es un proceso continuo: tras experimentar algo (experimentación activa), se generan nuevas experiencias, que a su vez conducen a nuevas reflexiones y a un mayor aprendizaje.

*“El aprendizaje es el proceso mediante el cual se crea conocimiento a través de la transformación de la experiencia”. — D. Kolb **

El ciclo de Kolb consta de cuatro etapas que hacen que el aprendizaje experiencial sea efectivo y eficiente:

1. **Experiencia concreta** (*Hacer/Vivir una Experiencia*)

El participante participa activamente en una actividad y comenta la experiencia dentro de la sesión de formación, prestando especial atención a la implicación emocional y la intuición.

Ejemplo: participar en un juego de roles, una simulación o un ejercicio grupal.

2. **Observación reflexiva** (*reflexión sobre la experiencia*)

El participante reflexiona sobre la experiencia desde diferentes perspectivas (observando, analizando e interpretando las emociones y conductas que surgieron) con el objetivo de obtener una comprensión más profunda.

Ejemplo: Discutir lo que pasó, cómo se sintió uno y qué aspectos fueron los más impactantes.

3. **Conceptualización abstracta** (*aprendiendo de la experiencia*)

El participante extrae conclusiones y desarrolla teorías o conceptos a partir de sus observaciones. Organiza y generaliza las habilidades y conceptos adquiridos, relacionándolos con situaciones externas, tanto personales como profesionales.

Ejemplo: vincular la experiencia con los principios de construcción de paz, la teoría del conflicto o la dinámica de grupo.

4. **Experimentación Activa** (*Aplicación de lo aprendido*)

El participante aplica lo aprendido en situaciones reales, poniendo a prueba los conocimientos y habilidades adquiridos, con un enfoque en el cambio y el crecimiento, tanto personal como profesional. Ejemplo: aplicar nuevas habilidades en la vida cotidiana.

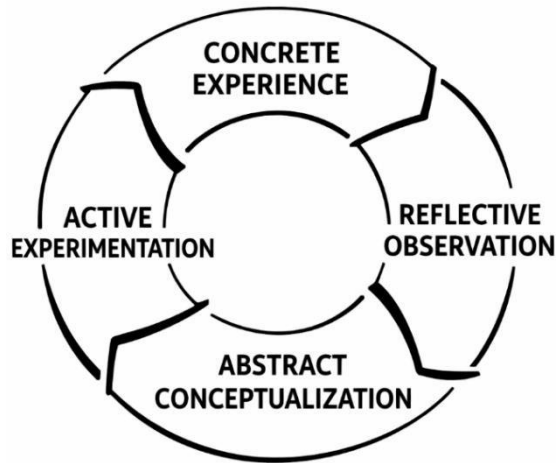
Esta etapa final, a su vez, se convierte en una nueva Experiencia Concreta, iniciando un nuevo

ciclo de aprendizaje. Por ello, Kolb describe el aprendizaje experiencial como un proceso en espiral, en el que cada ciclo conduce a una comprensión más profunda y a competencias cada vez más refinadas.

¿Por qué utilizar el ciclo de Kolb en el diseño de entrenamientos?

- Ayuda a crear actividades de aprendizaje atractivas y efectivas
- Fomenta el aprendizaje profundo al conectar la acción, la reflexión, la teoría y la práctica.
- Funciona bien con grupos diversos y diferentes estilos de aprendizaje.
- Estimula la autoconciencia y el pensamiento crítico.

David A. Kolb, Aprendizaje experiencial: la experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo, 1984



El papel del formador

Los formadores representan un recurso estratégico para la promoción de la paz como bien común, en plena sintonía con los valores y la misión de Cáritas Italiana y Rondine Cittadella della Pace. Su función va mucho más allá de la mera transmisión de contenidos: actúan como facilitadores de procesos de aprendizaje transformadores, capaces de crear espacios seguros para el diálogo, fomentar el intercambio intercultural y acompañar a las comunidades locales en la construcción de caminos de reconciliación, inclusión y desarrollo sostenible.

Desde esta perspectiva, su rol es el de activadores de la participación: reconocen y valoran los conocimientos y las experiencias de los grupos de aprendizaje, con especial atención a la participación juvenil, considerada un motor esencial del cambio social y cultural. De este modo, fomentan dinámicas de responsabilidad compartida, donde los participantes no son receptores pasivos, sino agentes activos del proceso de aprendizaje.

Al mismo tiempo, los formadores actúan como promotores del diálogo y la cohesión social. Mediante la escucha empática y la construcción de relaciones, ayudan a prevenir y transformar conflictos, fomentando la confianza mutua y la colaboración entre personas y grupos con diversas identidades y perspectivas. Finalmente, los formadores apoyan el desarrollo de habilidades personales y sociales, fomentan el pensamiento crítico y creativo, y fomentan la autonomía y la responsabilidad, empoderando a los participantes para contribuir activamente al bien común. En este sentido, no solo son guías, sino verdaderos facilitadores del cambio, capaces de conectar las dimensiones individual y colectiva, local y global, de la construcción de la paz.

Ética del formador

En todo proceso educativo y formativo, especialmente en contextos marcados por la fragilidad o la tensión, es esencial que las acciones de formadores y profesionales se guíen por una sólida base ética. Los siguientes principios representan la base de su trabajo diario y reflejan los valores que inspiran su compromiso. No son meras directrices abstractas, sino criterios concretos que guían las relaciones, las decisiones educativas y el ambiente que se busca crear en las intervenciones formativas.

Principios éticos rectores

- Una ética del cuidado, con especial atención a las necesidades, ritmos y vulnerabilidades de cada participante;
- Coherencia entre los contenidos propuestos y el comportamiento de los formadores, garantizando

integridad y fiabilidad;

- Responsabilidad educativa, orientada a crear entornos seguros, acogedores y sin prejuicios donde todos puedan sentirse valorados y apoyados en su camino.
- Neutralidad e imparcialidad, esenciales en contextos marcados por conflictos, tensiones culturales o fragilidad social.;
- Profundo respeto por la diversidad religiosa, étnica, lingüística y de género, en consonancia con un enfoque inclusivo;

Fomentar la participación activa durante la formación

La participación activa es fundamental en todo proceso de formación: permite que los participantes se sientan comprometidos, responsables de su propio aprendizaje y parte de una experiencia colectiva. A continuación, se presentan algunas estrategias concretas para fomentarla.

1. Crear un espacio seguro e inclusivo

- Establecer acuerdos grupales o un “contrato de aprendizaje” desde el inicio, construyéndolo junto con los participantes.
- Utilice rompehielos y actividades para conocerse y fomentar relaciones positivas.
- Reconocer y valorar las diversas identidades y experiencias en la sala, mostrando respeto y curiosidad genuina.

2. Clarificar objetivos y expectativas

- Involucre a los participantes en la creación conjunta de objetivos o en la identificación de sus propias necesidades de aprendizaje.
- Sea transparente sobre la estructura, el cronograma y los objetivos de las sesiones para generar confianza y brindar orientación directa.

3. Utilizar métodos interactivos y experienciales

- Elija técnicas que requieran acción y participación, no solo escucha pasiva, como simulaciones, juegos de roles, intercambio emocional y actividades basadas en el movimiento.
- Incluir juegos, energizantes y actividades cortas para reactivar la energía y mantener la atención.

4. Fomentar el diálogo, la reflexión y el entendimiento mutuo entre los participantes

- Utilice preguntas abiertas y practique la escucha activa.
- Crear momentos estructurados para la reflexión: individualmente, en parejas o en grupos pequeños.
- Fomentar el intercambio de experiencias personales y profesionales para que el aprendizaje sea concreto y relevante.

5. Variar las configuraciones de trabajo

- Alternar diferentes modos de interacción: reflexión individual, trabajo en parejas, grupos pequeños y sesiones plenarias.
- Considere la necesidad de movimiento físico a través de calentamientos o actividades lúdicas

6. Utilizar técnicas visuales y creativas

- Apoyar el aprendizaje mediante la facilitación visual (rotafolios, diapositivas, notas adhesivas, dibujos, mapas mentales.
- Invitar a los participantes a expresarse creativamente (metáforas, collages, actividades

artísticas, movimiento corporal) cuando el contexto lo permita.

7. Dar a los participantes roles y responsabilidades

- Asignar roles rotativos (cronometrador, anotador, líder dinamizador).
- Invitar a los participantes a dirigir partes breves de la sesión o a presentar los resultados del trabajo en grupo.
- Tratar a los participantes como cocreadores del proceso, no como receptores pasivos.

8. Activar el bucle de retroalimentación

- Solicitar retroalimentación en tiempo real utilizando herramientas simples (post-its, gráficos de diana o plataformas digitales como Mentimeter).
- Mostrar disposición a adaptar el proceso en función de la retroalimentación, la energía, las necesidades o sugerencias del grupo, con el fin de fortalecer la confianza y la motivación.

Bienestar desde la animación

Cuidar del bienestar personal es esencial para garantizar experiencias de aprendizaje significativas y sostenibles. Un formador equilibrado, descansado y con una mentalidad centrada emocionalmente es más capaz de escuchar, adaptarse y responder eficazmente a las necesidades del grupo. El bienestar incluye energía física, claridad mental y resiliencia emocional, factores que influyen directamente en el entorno de aprendizaje.

Tener presente la reflexión personal y respetar los propios límites es fundamental para establecer una relación sana y profesional con los participantes. Es útil planificar momentos en el programa donde sea posible hacer una pausa para recuperar energías, reflexionar sobre las propias emociones o gestionar una posible sobrecarga. Además, es importante comunicar cualquier desafío al grupo de forma clara y respetuosa, por ejemplo, cuando no se respetan los acuerdos o las normas compartidas.

La flexibilidad es otro elemento clave. El formador puede ajustar el programa cuando sea necesario, reduciendo las actividades que no sean efectivas o introduciendo otras nuevas que parezcan más útiles y relevantes para los participantes tras observar la dinámica y los intereses del grupo. Esto puede hacerse con confianza, sin sentirse culpable, ya que la adaptación forma parte de la creación de una experiencia de aprendizaje significativa. La prioridad del capacitador es mantener el enfoque en la calidad general de la experiencia de aprendizaje, a la vez que demuestra indirectamente a los participantes la importancia de escuchar, adaptarse y cuidarse a sí mismo en su trabajo.

Cuando se trata de desafíos técnicos o logísticos, el capacitador debe ser flexible y capaz de adaptarse a las

nuevas condiciones de trabajo. Sin embargo, es igualmente importante establecer límites claros cuando las solicitudes de los organizadores comprometan o alteren significativamente el entorno de la capacitación, el flujo de actividades o incluso los objetivos fundamentales del aprendizaje. Mantener la integridad del proceso educativo es parte de la responsabilidad del capacitador hacia el grupo.

Al mismo tiempo, el formador debe aprender a gestionar la frustración que puede surgir al no poder responder a todas las preguntas ni gestionar todas las situaciones que puedan surgir durante una sesión. Ser consciente de las propias limitaciones es esencial. Por ejemplo, si un participante plantea una pregunta o un tema ajeno al área de especialización del formador, es perfectamente apropiado reconocerlo abiertamente y comprometerse a responder más adelante.

No se espera que los formadores lo sepan todo; después de todo, son humanos. De hecho, mostrar este tipo de humildad y autenticidad puede fortalecer la relación de aprendizaje. Admitir la incertidumbre, cuando se hace con sinceridad y confianza, no solo representa honestidad intelectual, sino que también crea un entorno más confiable y colaborativo donde tanto formadores como alumnos crecen juntos.

Directrices para el diseño de intervenciones de formación

Para diseñar actividades de capacitación eficaces, es fundamental una planificación clara. En esta fase inicial, es fundamental definir claramente los objetivos de la capacitación y, si se trabaja en equipo, establecer roles específicos: quién es responsable de las actividades de capacitación, quién gestiona la logística, quién prepara los materiales y quién redacta el informe final. También es importante aclarar las expectativas respecto a los resultados esperados y los métodos de evaluación.

Un buen plan de capacitación se basa en un programa estructurado que considera varios elementos.:

- **Tiempo:** Determine la duración total de la sesión y de cada actividad. También debe calcularse el tiempo de preparación para garantizar la disponibilidad, así como el tiempo de traslado al lugar de la capacitación, los desplazamientos entre salas y los descansos entre actividades. Las pausas no deben considerarse una pérdida de tiempo, sino una parte esencial de la capacitación, que permite tanto a los participantes como a los capacitadores descansar y socializar de forma informal. Para grupos más grandes, se espera que los plazos se amplíen de forma natural.
- **Espacios:** Es fundamental saber si la formación se realizará en interiores o al aire libre. En el primer caso, es importante saber qué salas o salones están disponibles y si se puede utilizar más de uno (lo que facilita el trabajo en grupo). En el segundo, espacios abiertos como jardines, playas o bosques

pueden inspirar actividades más dinámicas y creativas.

- **Contenido:** estos son los temas que se abordarán durante la capacitación. Cada curso gira en torno a un tema principal, que motiva la sesión en sí, pero es útil integrar temas de apoyo que enriquezcan la comprensión (por ejemplo, si el tema principal es la transformación de conflictos, un tema de apoyo podría ser la escucha activa).
- **Grupo objetivo:** conocer a los participantes es fundamental. El número de participantes, junto con el espacio disponible, influye considerablemente en la elección de las actividades. Otro factor clave es la edad: impartir formación a adultos es muy diferente a trabajar con niños. En algunos casos, los objetivos de aprendizaje pueden explorarse con antelación mediante cuestionarios o al inicio de la sesión con preguntas abiertas.
- **Materiales y equipo:** es fundamental crear una lista de todas las herramientas y materiales necesarios para la formación. Considere la disposición del aula, como sillas y mesas (especialmente si se pueden mover), herramientas técnicas como ordenadores, proyectores, pantallas, micrófonos, altavoces y rotafolios, así como materiales para los participantes como papel, rotuladores, bolígrafos, cuadernos, folletos, tarjetas evocativas y cualquier otro elemento necesario para las actividades. Preparar una lista de verificación garantiza que no se olvide nada.
- **Retroalimentación e informes:** es importante planificar cómo recopilar la retroalimentación de los participantes para evaluar la eficacia de la formación. Esto puede hacerse mediante cuestionarios en papel, herramientas digitales o actividades que impliquen movimiento físico y posicionamiento espacial. La retroalimentación también sirve para valorar la voz y la contribución de cada participante. Finalmente, elaborar un informe final es muy útil para rediseñar y mejorar la eficacia de futuras capacitaciones (véase el Ciclo de Kolb). El informe puede incluir un resumen descriptivo de lo realizado y logrado, fotos de momentos clave y ejemplos de las contribuciones de los participantes. También se pueden incluir elementos artísticos o creativos en esta etapa.
- **Sesión informativa:** al finalizar la capacitación, es fundamental planificar una sesión informativa dentro del equipo de trabajo. Este intercambio entre los involucrados (no solo los capacitadores, sino también el personal logístico y organizativo) permite analizar qué funcionó, qué se puede mejorar y qué dinámicas favorecieron o dificultaron el aprendizaje. Si se trabaja individualmente, esta fase puede consistir en una reflexión personal escrita, útil para consolidar la experiencia y planificar futuras mejoras. La sesión informativa, además de ser una valiosa oportunidad para el aprendizaje profesional continuo, es también un momento para reconocer y celebrar el trabajo realizado, reconociendo el compromiso de todos los involucrados en el proceso.

Estructura de una intervención de formación

Toda intervención formativa representa un proceso de aprendizaje y transformación que debe diseñarse cuidadosamente para garantizar la coherencia, el ritmo y la participación activa. Desde el principio, es importante aclarar con el cliente cuáles son sus expectativas, así como las de los participantes, para que el itinerario formativo pueda diseñarse en consecuencia.

Un programa bien estructurado permite a los formadores guiar a los participantes a través de un proceso gradual que comienza con la bienvenida y el fomento de la confianza, pasa por momentos de exploración del tema de la formación y concluye con la reflexión y la evaluación compartidas. Por lo tanto, diseñar una sesión formativa implica pensar no solo en el contenido, sino también en cómo los participantes interactuarán con él y entre sí, para que la experiencia sea significativa y enriquecedora.

Dependiendo de su duración (desde medio día hasta varios días), la intervención formativa incluirá varias sesiones, cada una con una duración de entre una y un máximo de cuatro horas. Todo programa formativo debe seguir una secuencia clara y coherente, en la que cada fase prepare y apoye a la siguiente y la duración esté bien definida. Un modelo básico para una formación de un día incluye: bienvenida, actividades introductorias, actividades temáticas, momentos de reflexión y cierre.

1. **Introducción y bienvenida:** la fase inicial sirve para crear un ambiente de confianza y apertura a la escucha. Incluye unas palabras de apertura, una breve presentación del programa y los objetivos, y una explicación de los métodos de trabajo. Es útil que el formador aclare desde el principio las normas de participación compartidas, como el respeto al tiempo, la escucha mutua y la confidencialidad, y, para fomentar un entorno aún más seguro e inclusivo, animar a los participantes a expresar sus necesidades durante la formación mediante la actividad de "Acuerdos de grupo" (véase la hoja informativa). En esta etapa, también se pueden introducir actividades breves, como juegos de nombres o rompehielos, para romper el hielo, estimular la curiosidad y establecer conexiones grupales iniciales.
2. **Actividades temáticas y experienciales:** la parte central de la sesión se dedica a las diferentes actividades, donde se explora el tema principal mediante metodologías activas: ejercicios grupales, simulaciones, trabajo en parejas, juegos de rol o reflexiones guiadas. Esta fase también puede incluir explicaciones teóricas, realizadas antes o después de las actividades, que deben ser limitadas y siempre estar al servicio del trabajo práctico. Por lo tanto, es importante alternar momentos de acción con momentos de reflexión, manteniendo la atención y permitiendo el procesamiento del contenido. Durante esta fase, los capacitadores pueden recopilar materiales producidos por los participantes,

como notas, informes orales, presentaciones visuales o escritas, que pueden utilizarse para documentar el aprendizaje o como base para actividades posteriores. Es recomendable incluir actividades dinámicas, de atención plena o descansos cortos cuando se perciba una disminución de la concentración, para regenerar la energía individual y grupal y fomentar la participación activa. Incluso los descansos programados tienen una función pedagógica: permiten a los participantes procesar internamente lo experimentado y estimulan conversaciones informales, que a menudo son igual de valiosas para el aprendizaje. Dependiendo de la duración de la capacitación, puede haber una o más sesiones dedicadas a actividades temáticas.

3. **Intercambio y retroalimentación:** la fase final se dedica a la reflexión y evaluación de la experiencia general, el cumplimiento de las expectativas de los participantes y el logro de los objetivos de la capacitación. Durante esta etapa, se puede invitar al grupo a compartir lo aprendido, cómo se sintieron y cómo la actividad puede aplicarse en sus propios contextos. La retroalimentación puede adoptar diferentes formas (debate plenario, escritura individual, respuestas creativas o actividades físicas) y tiene un doble propósito: valorar las opiniones de los participantes y permitir al capacitador evaluar la eficacia de la sesión.

Ejemplo de un programa de capacitación de un día

Este es un ejemplo de la estructura de una jornada de capacitación dividida en fases, con una indicación aproximada del tiempo necesario para cada sección. El mismo esquema puede repetirse durante varios días eliminando la fase de bienvenida y acuerdo grupal y añadiendo una actividad de calentamiento antes de la primera sesión del día. Para garantizar que la capacitación sea efectiva para los participantes y sostenible para los capacitadores, se recomienda no exceder las seis horas de capacitación al día.

Tiempo	Actividad
20 min	Bienvenida, palabras de apertura y presentación del formador y del programa.
20 min	Juego de nombres o actividad introductoria (para grupos que no se conocen) o una breve actividad sobre expectativas.
30 min	Actividad de acuerdos grupales.
70 min	Actividad temática 1 (con introducción teórica opcional).
20 min	Receso.
20 min	Reflexión y retroalimentación.
	Pausa para comer: al menos 1 hora, o más si es necesario viajar.
10 min	Reanudación de la sesión.
20 min	Actividad dinámica.
70 min	Actividad temática 2 (con introducción teórica opcional).
20 min	Receso.

40 min	Reflexión y retroalimentación.
20 min	Conclusión.

Lista de verificación para el formador

Preparar y dirigir una sesión de capacitación requiere atención a muchos detalles, tanto logísticos como relacionales. Una lista de verificación es una herramienta sencilla pero muy eficaz para ayudar a los capacitadores a planificar, gestionar y supervisar cada fase del proceso, reduciendo el riesgo de descuidos y permitiéndoles centrarse en lo más importante: la calidad de la experiencia de aprendizaje. Tener una lista de verificación no implica rigidez, sino consciencia. Ayuda a liberar la mente de preocupaciones prácticas y permite un mayor enfoque en la escucha, las relaciones y la dinámica de grupo. Es una forma de cuidar el trabajo propio y, al mismo tiempo, el de los participantes: cuanto más organizado y tranquilo sea el capacitador, más podrá crear un ambiente acogedor y seguro. La lista de verificación se puede utilizar en diferentes etapas del proceso de capacitación. Antes de la sesión, ayuda a garantizar que todo esté listo: materiales, espacios, herramientas, objetivos, tiempo y roles. Durante la sesión, puede servir como guía para supervisar el progreso, los niveles de atención, la participación y la energía del grupo, lo que permite ajustes fluidos y oportunos. Tras la sesión, se convierte en una herramienta de reflexión: permite anotar qué funcionó bien, qué se podría mejorar y qué elementos deben mantenerse para futuras sesiones.

A continuación, se muestra un ejemplo de una lista de verificación organizada por fases. En una columna, se anotan los elementos a recordar o las tareas a realizar, mientras que en la otra se especifica quién es responsable de cada acción, cuándo debe realizarse y cómo.

Qué	Quién, Cómo Cuándo
Antes de la formación	
Inicio: ¿Se ha planificado una reunión preliminar con el equipo? ¿Cuándo la celebraremos? ¿Cuánto durará?	
Programa: ¿Tenemos un programa claro con horarios definidos para cada sesión? ¿Conocemos los objetivos de la formación que impartiremos?	
Objetivo: ¿Quiénes son los participantes? ¿Cuántos son? ¿Cuáles son sus objetivos?	
División de tareas: ¿Quién hace qué? (formación presencial, logística, materiales necesarios, quién acompaña a los asistentes).	
Espacios: ¿Hemos confirmado los espacios donde se realizará la formación? ¿Hemos informado a los compañeros dónde se realizará?	

Materiales: ¿Tenemos una lista de materiales y equipos?	
Contingencias: ¿Cómo gestionamos posibles emergencias? ¿A quién llamo para que me cubra? ¿A quién debo contactar en caso de una emergencia grave?	
Descansos: ¿Cómo gestionamos los descansos? Si hay un descanso para tomar café, ¿quién lo traerá? ¿Cómo nos comunicamos con la persona a cargo en caso de retraso?	
Energía: ¿Cómo gestionamos las bajas de energía del grupo?	
Recopilación de materiales de los participantes: ¿Queremos recopilar material de los participantes, como sus comentarios? ¿Cómo lo haremos: en papel o digitalmente? ¿Cómo se gestionará posteriormente?	
<i>Durante la formación</i>	
Recordatorio: Anote lo que no debemos olvidar durante la formación (por ejemplo: comunicaciones a los participantes, informar a los colaboradores sobre cualquier retraso en las comidas o pausas para el café, etc.).	
Llene el registro de asistencia (si es necesario).	
Tome fotos o grabe videos.	
Anote observaciones interesantes.	
Mensajes de autocuidado (p. ej., "¡Respira!").	
<i>Después de la formación</i>	
Informe: ¿Tenemos tiempo para un informe con el equipo? ¿Qué funcionó, qué podría haberse mejorado y dedicamos tiempo a celebrar los éxitos?	
Materiales: ¿Debo enviar materiales, fotos o retroalimentación de los resultados a los participantes?	
Informe y evaluación: ¿He redactado el informe de la capacitación? ¿A quién debo enviárselo?	
Agradecimientos: ¿Debo enviar un correo electrónico de agradecimiento a alguien?	
Informe de gastos (si corresponde)	

Ejemplo de una hoja de actividades de capacitación

Una hoja de actividades es una herramienta práctica y versátil para diseñar, describir y documentar actividades de capacitación de forma clara y coherente. Ayuda a los capacitadores a planificar las sesiones de forma coherente y registrarlas para su uso futuro.

Una hoja de actividades bien estructurada describe elementos esenciales como objetivos, duración, materiales, número de participantes e instrucciones paso a paso, lo que facilita la replicación o adaptación de la actividad en diferentes contextos. Además de apoyar el trabajo propio, también se convierte en un recurso valioso para otros capacitadores que deseen utilizar o inspirarse en el mismo ejercicio, fomentando la colaboración y el intercambio de conocimientos dentro de la comunidad de capacitación.

De esta manera, las hojas de actividades contribuyen a la creación de un repertorio compartido de herramientas de aprendizaje experiencial que puede crecer y evolucionar con el tiempo.

Este es un ejemplo de plantilla para actividades de capacitación.

Tema de la actividad <i>Especifique el concepto en el que se basa la actividad (p. ej., prejuicios, resolución de conflictos, concienciación, derechos humanos, etc.)</i>
Título de la actividad <i>Especifique el título</i>
Meta <i>Describa el propósito de la actividad, su propósito y qué conocimientos y habilidades se espera que adquieran los participantes.</i>
Objetivo <i>Edad, formación</i>
Número de participantes <i>Indique el número mínimo y máximo de participantes</i>
Materiales y ubicación (Lugar) <i>Enumere todos los materiales y equipos necesarios (p. ej., hojas, marcadores, notas adhesivas, tijeras, cinta adhesiva, papel de rotafolio, diapositivas, imágenes, enlaces, proyector, aplicaciones, sillas, mesas, tipo de sala o espacio abierto, etc.).</i>
Duración <i>Especifique la duración total de la actividad.</i>
Descripción de la actividad <i>Describa la actividad en detalle, dividiéndola en puntos y especificando la duración de cada paso.</i>
Notas para el instructor <i>Indique si hay aspectos específicos a considerar, como notas para la sesión informativa y la explicación de lo realizado u observado</i>
Recursos imprimibles <i>Si la actividad requiere que los participantes utilicen materiales específicos, como preguntas, descripciones de roles, imágenes o formularios para completar, inclúyalos aquí o indique dónde se pueden encontrar.</i>

Formación Online

La formación en línea se ha convertido en una modalidad cada vez más extendida y, en muchos contextos, necesaria. Sin embargo, diseñar y facilitar una sesión de formación a distancia requiere una atención específica, diferente a la que se requiere en entornos presenciales. Comprender las limitaciones y el potencial de este formato es esencial para garantizar una experiencia de aprendizaje eficaz, atractiva y sostenible para los participantes.

Un elemento crucial en el diseño de la formación en línea es la duración. Se recomienda encarecidamente no superar una hora y media por sesión en línea, ya que más allá de este límite, la atención y el nivel de participación de los participantes tienden a disminuir significativamente.

Al planificar la sesión, es aconsejable reservar al menos 5 minutos para una sesión de registro, dando tiempo a todos para acceder a la sala virtual y resolver cualquier posible problema de conexión. Estos primeros minutos también pueden aprovecharse para saludarse y entablar breves conversaciones informales.

Respetar el horario anunciado es una forma de cuidar a los participantes y ayuda a generar confianza y motivación. Una sesión bien diseñada, con objetivos claros y una duración limitada, mejora la calidad general de la experiencia de aprendizaje y fomenta la participación activa. En conclusión, la formación en línea requiere una planificación cuidadosa, flexibilidad y atención a la dimensión humana de las relaciones. Con un diseño meticuloso, puede convertirse en un espacio significativo para el aprendizaje, el diálogo y el crecimiento compartido.

Límites y fortalezas de la formación online

La formación en línea presenta varias limitaciones estructurales que afectan la calidad de la experiencia de aprendizaje. Estas incluyen una menor capacidad para interpretar el lenguaje corporal y las señales no verbales de los participantes, así como oportunidades limitadas para involucrar el cuerpo y el movimiento en las actividades educativas. Establecer conexiones relacionales profundas también puede ser más difícil, mientras que la atención de los participantes suele ser más frágil, influenciada por distracciones externas, fatiga visual y sobrecarga digital.

Además, no todos los participantes tienen el mismo nivel de habilidades tecnológicas ni acceso a condiciones de aprendizaje adecuadas. Problemas de conectividad, dispositivos inadecuados o entornos domésticos desfavorables pueden interrumpir el flujo de la formación y provocar interrupciones o frustración.

Al mismo tiempo, la formación en línea ofrece ventajas significativas. Permite superar distancias geográficas,

reducir los costos de viaje y ampliar el acceso a oportunidades de aprendizaje, facilitando la participación de personas que de otro modo quedarían excluidas. Además, para algunas personas, el espacio en línea puede resultar más seguro y menos expuesto que los entornos presenciales, lo que facilita la expresión de preguntas, experiencias y reflexiones. Si se diseña con criterio, la formación en línea puede convertirse en un espacio educativo accesible, inclusivo y significativo.

Contenidos para sesiones de formación online

En comparación con la formación presencial, el entorno de aprendizaje digital requiere mayor cuidado en la selección, organización y presentación del contenido. Debido a la disponibilidad limitada de pistas no verbales, el riesgo de sobrecarga cognitiva y pérdida de atención es mayor y puede no ser inmediatamente perceptible para el formador o facilitador. Por esta razón, un diseño instruccional bien pensado cobra especial importancia.

Las aportaciones teóricas deben ser claras, concisas y bien estructuradas. El uso de recursos visuales puede mejorar la accesibilidad y la participación, siempre que estén cuidadosamente diseñados: las diapositivas deben ser visualmente claras, con texto mínimo y palabras clave claramente resaltadas. Los diagramas, mapas conceptuales e imágenes pueden ayudar a aclarar ideas complejas y a mejorar la memorización. Asimismo, los ejemplos concretos, los estudios de caso o las narraciones breves extraídas de la experiencia hacen que el contenido teórico sea más comprensible y significativo.

Para mantener la atención y variar los modos de aprendizaje, es útil integrar diferentes formatos en la misma sesión, como vídeos cortos, citas, preguntas orientadoras, ejercicios de reflexión individual o debates en grupos pequeños. Esta variedad favorece los diferentes estilos de aprendizaje y ayuda a reducir la fatiga asociada a la escucha prolongada. Finalmente, dada la alta probabilidad de distracción en entornos en línea, es recomendable incluir un resumen final que revise y refuerce los principales conceptos abordados durante la sesión.

Cómo gestionar una sesión online y fomentar la interacción de los participantes

Uno de los aspectos más desafiantes de la capacitación en línea es fomentar la participación activa y mantener la atención. A diferencia de los entornos presenciales, cada participante se incorpora desde un entorno diferente, como su hogar, lugar de trabajo o un espacio público, a menudo marcado por estímulos externos y posibles distracciones.

Esta fragmentación de los contextos de aprendizaje puede dificultar mantener la atención constante y afectar

el nivel de participación de los participantes. Como resultado, el facilitador puede experimentar una sensación de distancia relacional, con la sensación de "hablar al vacío" y menos oportunidades de recibir retroalimentación inmediata, tanto verbal como no verbal.

Un formador que facilite una sesión de formación en línea puede implementar las siguientes acciones:

♦ ***Creando un espacio seguro y cómodo***

Al inicio de la sesión, es fundamental dedicar tiempo a crear un ambiente acogedor y sin prejuicios. Declarar explícitamente que no hay respuestas "correctas" o "incorrectas" ayuda a los participantes a sentirse autorizados a hablar y contribuir. Presentar claramente los objetivos, el tiempo y los modos de interacción reduce la ansiedad y mejora la orientación de los participantes.

Las sesiones también deben incluir descansos, especialmente cuando la duración supera los sesenta minutos. Estos descansos permiten a los participantes ponerse de pie y moverse. Aclarar desde el principio que los descansos son planificados puede ayudar a los participantes a gestionar su atención y energía de forma más eficaz.

♦ ***Definición de pautas de participación***

Es útil aclarar desde el principio cómo pueden participar los participantes: hablando en voz alta, usando el chat, reaccionando con iconos o trabajando en grupos de trabajo. También es importante valorar las formas de participación más discretas, como escribir en el chat o responder a encuestas, ya que no todos se sienten cómodos hablando en sesiones plenarios. El uso del chat es especialmente útil en grupos grandes o en contextos interculturales. Además, permite una participación más gradual e inclusiva, dando espacio a quienes necesitan más tiempo para formular sus ideas.

Es importante que el formador explique cómo se utilizará el chat (por ejemplo, para preguntas, comentarios o reacciones) y que se tome el tiempo para leer e integrar las contribuciones escritas en el flujo de la sesión. Esto ayuda a crear un clima de escucha y reconocimiento.

♦ ***Hacer preguntas***

Las preguntas son una herramienta fundamental para activar la participación. Funcionan mejor cuando son abiertas y se relacionan con las experiencias de los participantes; se formulan de forma sencilla y clara; y se acompañan de unos segundos de silencio que permiten la reflexión.

♦ ***Reforzar las contribuciones de los participantes***

Reconocer y agradecer a los participantes que contribuyen, ya sea verbalmente o a través del chat, fortalece la motivación para participar. Recoger un comentario, vincularlo con el contenido o usarlo como puente para una mayor reflexión comunica que cada contribución es significativa y se escucha.

♦ ***Manejo del ritmo y la expresividad de la voz***

El ritmo del discurso, la claridad de expresión y el uso consciente del contacto visual con la cámara contribuyen a mantener la atención y a involucrar a los participantes. Un estilo dialógico y auténtico, atento a la dinámica de grupo, fomenta un clima de confianza. Mostrar apertura, aceptar el silencio, mencionar las posibles dificultades y adaptar la facilitación a las reacciones de los participantes contribuyen a que la sesión sea un espacio dinámico y compartido.

♦ ***Tener previsto un plan B***

Si la sesión de capacitación incluye momentos de intercambio o un segmento dedicado a preguntas y respuestas, es importante preparar un plan alternativo en caso de que los participantes no respondan o no estén dispuestos a interactuar con el capacitador o entre ellos.

Sección 4 – ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

Acuerdos de grupo

Establecer acuerdos claros al inicio de una sesión de capacitación es fundamental. Cada participante entra en la experiencia de aprendizaje con sus propias expectativas, condicionadas por su contexto cultural, trayectoria educativa y experiencias previas. Algunas personas están acostumbradas a ver la capacitación como un entorno formal, donde el capacitador ostenta una posición de autoridad y prestigio, lo que a veces puede generar actitudes de marcado respeto o deferencia. Otras, en cambio, provienen de contextos donde la relación de aprendizaje es más horizontal y participativa, especialmente en entornos de educación para adultos.

Por ello, es útil dedicar tiempo al inicio de cada programa a definir Acuerdos de Grupo, que ayudan a crear claridad en el contexto y las relaciones, alineando las expectativas mutuas. Estos acuerdos no son reglas rígidas, sino puntos de referencia compartidos que permiten al grupo sentirse seguro y libre para participar con autenticidad.

Es el capacitador quien presenta los Acuerdos de Grupo, sugiriendo dos o tres principios básicos. Estos sirven tanto para establecer puntos en común como para fomentar un ambiente de confianza y colaboración. Ejemplos comunes incluyen el respeto mutuo –como no interrumpir a los demás, hablar individualmente y escuchar atentamente– y la puntualidad, como muestra de respeto tanto al grupo como al facilitador. En capacitaciones que abordan temas delicados, también es útil incluir un acuerdo de confidencialidad, invitando a los participantes a mantener lo que sucede dentro del grupo dentro del espacio de aprendizaje. Esto ayuda a crear un ambiente seguro donde todos se sienten bienvenidos, escuchados y libres de compartir sus experiencias.

Otros acuerdos pueden surgir directamente de los participantes, quienes, guiados y animados por el formador, son invitados a reflexionar sobre qué condiciones fomentan un clima de bienestar, confianza y participación. Este momento de intercambio es valioso porque permite a todos expresar sus necesidades y sentirse activamente involucrados en la configuración del espacio de aprendizaje. Los participantes suelen proponer elementos concretos, como la escucha respetuosa, la opción de tomar descansos breves, la libertad de no intervenir si no se sienten preparados o el compromiso de valorar las opiniones de todos, incluso cuando difieren. A través de este proceso de “co-creación, los acuerdos se convierten en un verdadero pacto colaborativo, no impuesto sino compartido, que fortalece la cohesión grupal y la responsabilidad colectiva. Cuando las personas participan en la definición de las reglas, su sentido de pertenencia y motivación aumentan, haciendo que el entorno de aprendizaje sea más auténtico, abierto e inclusivo.

1. Acuerdo de Grupo

Tema de la actividad

Encontrar acuerdos comunes, toma de decisiones, espacios seguros, inclusión

Objetivo

- Cocrear un conjunto de valores, comportamientos y expectativas compartidos que guíen el proceso de aprendizaje del grupo y fomenten la confianza entre los participantes.

Grupo-edad: Cualquier grupo objetivo

Número de Participantes: 5 -30

Materiales/ lugar

- Flip chart, rotuladores
- La actividad se puede realizar en interiores o exteriores

Duración:

20-30 minutos o más (dependiendo tamaño grupo)

Descripción de la actividad:

5 min - Introducción

El capacitador explica la importancia de establecer acuerdos compartidos para crear un espacio seguro e inclusivo donde todos se sientan cómodos expresándose y puedan aprovechar al máximo la experiencia de capacitación. El capacitador se centra en las necesidades de los participantes que les ayudan a sentirse seguros, respetados y comprometidos, así como en la responsabilidad personal de crear un espacio seguro para compartir.

El capacitador sugiere algunos (2-3) ejemplos de acuerdos y los escribe en el rotafolio (ver Notas para capacitadores/facilitadores). El capacitador presenta y explica los primeros, incluyendo el motivo de la propuesta.

15 min – Intercambio de acuerdos adicionales por parte de los participantes

Posteriormente, el capacitador invita al grupo a proponer acuerdos adicionales que ayuden a todos a sentirse cómodos y comprometidos. Los nuevos acuerdos se anotan en el rotafolio.

Al final, el capacitador facilita una breve discusión con el grupo para acordar el proceso de toma de decisiones (por ejemplo, unanimidad o mayoría) para confirmar el acuerdo. Si se opta por la unanimidad, el capacitador también aclara cómo se gestionará la disidencia (por ejemplo, creando un espacio para que se expresen y analicen las inquietudes antes de seguir adelante). El capacitador sugiere un breve ritual para confirmar el acuerdo (por ejemplo, "Levanten la mano derecha si están de acuerdo").

El acuerdo final del grupo se exhibe en un lugar visible de la sala.

Notas para capacitadores/facilitadores

- Algunos acuerdos son generalmente necesarios en cualquier entorno de aprendizaje. Algunos ejemplos de los primeros que introduce el capacitador pueden ser:

- Respetamos a cada participante y escuchamos sus opiniones para que todos se sientan libres de expresarse.
- Cuando alguien habla, no se interrumpe.
- Cuida los sentimientos de los demás: sé amable y gentil.
- Mantén la confidencialidad: lo que sucede y lo que se dice en el grupo se queda solo.

- Al invitar a los participantes a proponer acuerdos adicionales, el capacitador puede comenzar con una pregunta abierta como: "¿Qué necesitan de los demás y qué están dispuestos a ofrecer para aprender bien en grupo?".
- Durante esta discusión, los participantes suelen mencionar aspectos prácticos como la puntualidad o la necesidad de descansos. Si estos no surgen de forma natural, el capacitador puede guiar al grupo con preguntas orientadoras.
- Otra pregunta útil podría ser: "¿Cómo podemos gestionar los desacuerdos o los momentos de incomodidad durante la capacitación?".
- Si hay dos capacitadores, pueden decidir si uno de ellos se encargará de abordar estas situaciones o si se pausará la actividad en curso y se abordarán colectivamente.
- Si la capacitación se extiende durante varios días, el capacitador puede invitar a los participantes a reflexionar posteriormente sobre si desean añadir nuevos acuerdos o revisar el grado de cumplimiento del acuerdo existente.
- En el caso de un grupo grande, el proceso tomará más tiempo. El capacitador puede dividir a los participantes en subgrupos de 3 a 5 personas. Tras presentar los acuerdos iniciales, cada grupo los debatirá y reflexionará sobre ellos:
 - *¿Qué nos ayuda a sentir que nuestras necesidades de seguridad, respeto y compromiso están cubiertas*
 - *¿Qué comportamientos o actitudes podrían perjudicar el clima de aprendizaje??*
 - *¿Cómo gestionar los desacuerdos o la incomodidad durante la capacitación?*

Luego, cada grupo escribe una lista corta de "cosas que hacer y no hacer" o "acuerdos" en una hoja de papel y selecciona a un representante para compartir su lista durante la sesión plenaria.

Recursos imprimibles.

Si se trabaja en subgrupos, proporcione preguntas orientadoras para la discusión en subgrupos

Juegos de nombres y actividades para conocerse

Los juegos de nombres y las actividades para conocerse están diseñados para ayudar a los participantes a conocerse entre sí. En muchos casos, los miembros de un grupo de formación no se conocen de antemano, y familiarizarse con quienes compartirán la experiencia de aprendizaje es esencial al comienzo de cualquier proceso educativo. Se trata de ejercicios sencillos que facilitan las presentaciones y permiten a los participantes descubrir algo sobre los demás de una forma sencilla, auténtica y, a menudo, lúdica. Su objetivo es crear, desde el principio, un ambiente de confianza, apertura y curiosidad mutua, sentando las bases para unas relaciones amistosas, cooperativas y acogedoras dentro del grupo.

Los juegos de nombres suelen girar en torno al nombre de cada participante. Por ejemplo, los participantes pueden presentarse diciendo su nombre y asociándolo con un gesto, un adjetivo o un sonido que los represente; o pueden repetir los nombres de otros para memorizarlos mediante el juego y el movimiento. Aunque aparentemente sencillas, estas actividades cumplen una importante función psicológica y relacional: ayudan a romper el hielo, reducen la incomodidad inicial y fomentan una sensación de familiaridad dentro del grupo. Más allá de los ejercicios basados en nombres, las actividades para conocerse pueden incluir compartir breves historias personales, presentar objetos simbólicos que representen aspectos de uno mismo o responder preguntas guiadas que fomenten una reflexión ligera pero significativa. Lo que realmente importa no es la complejidad de la actividad, sino su capacidad para crear conexiones auténticas y hacer que cada participante sienta que su contribución –y su presencia– son reconocidas y valoradas.

1. Un poco de mí, un poco más de mi entorno

Tema de la actividad

Conociéndonos unos a otros

Objetivos

- Ayudar a los participantes a conocerse entre sí.
- Generar confianza inicial y crear un ambiente relajado y acogedor

Edad: 10+

Número Participantes: 5-30

Materiales y lugar:

- Tarjetas ilustradas (Dixit, Inuk o similares)
- Apts para interiores y exteriores

Duración: 30-60 minutos (dependiendo tamaño del grupo)

Descripción de la actividad

10 min - Introducción

Utilizando tarjetas evocadoras (como Dixit, Inuk, etc.), se invita a los participantes a seleccionar una tarjeta que los represente en el momento presente: una que refleje su estado de ánimo actual, estado emocional o un aspecto significativo y tangible de su identidad.

Tras elegir una tarjeta, se invita a los participantes a pensar en un objeto, lugar, comida, momento, olor u otro elemento sensorial de su tierra natal que les gustaría traer al círculo.

5-10 min - Reflexión individual

Los participantes disponen de 5-10 minutos para la reflexión individual.

30-40 min - Intercambio en plenaria

Después, el grupo se reúne en círculo para compartir sus reflexiones y escucharse mutuamente.

Notas para el formador

- Durante la ronda de intercambio, la función del capacitador es principalmente mantener el espacio: fomentando la escucha atenta, evitando interrupciones y gestionando el tiempo con cuidado si el grupo es grande
- No hay respuestas correctas o incorrectas, y los participantes son libres de compartir tanto o tan poco como se sientan cómodos.
- Puede ser útil modelar la actividad compartiendo primero y ofreciendo un ejemplo breve y auténtico.
- Si surgen emociones o recuerdos, reconózcalos sin analizarlos, centrándose en la presencia y el respeto mutuo.
- Se puede reproducir música suave de fondo durante la fase de reflexión individual para fomentar la concentración y un estado de ánimo relajado. La música debe ser instrumental y no excesivamente emotiva.
- Después de la ronda de intercambio, se recomienda un breve descanso o un calentamiento no verbal ligero (por ejemplo, estiramientos, caminar o un movimiento simple) para ayudar a los participantes a realizar la transición y revitalizarse.
- Si el tiempo es limitado, el capacitador puede decidir usar solo una actividad: la actividad de estado de ánimo con tarjetas evocadoras o la actividad con un objeto que les recuerde a casa.

Recursos imprimibles: Ninguno.

2. Primer mapa

Tema de la actividad

Diversidad, compartir, conexión.

Objetivos:

- Presentar a los participantes entre sí.
- Fomentar las conexiones iniciales y explorar visualmente la diversidad de lugares, aspiraciones y perspectivas representadas en el grupo.

Grupo/Edad:

Participantes de cualquier origen o edad (adaptable a grupos de jóvenes o adultos)

Número de participantes:

8-30 (se puede ajustar según el espacio)

Materiales/ Lugar

- Imágenes impresas o nombres de continentes (opcional)
- Espacio amplio donde los participantes puedan moverse libremente

Duración:

15-30 minutos (según número de participantes)

Descripción de la actividad

El capacitador invita a los participantes a presentarse eligiendo una ciudad o país que represente un lugar al que les gustaría ir, un lugar con el que se sientan conectados o simplemente un lugar que les guste o que les inspire. El capacitador puede usar imágenes de continentes o sus nombres colocados por la sala. Como alternativa, puede simplemente indicar los puntos cardinales en el espacio para representar los diferentes continentes.

Uno por uno, los participantes explican brevemente su elección y se colocan en el área correspondiente al continente seleccionado.

Una vez que todos los participantes hayan tomado sus posiciones, el capacitador facilita una breve discusión para reflexionar sobre la diversidad de lugares, aspiraciones y perspectivas representadas en la sala.

Notas para la animación

- Animar a los participantes a que las presentaciones sean breves (1 o 2 oraciones) para mantener el flujo.
- Observar los movimientos e interacciones del grupo, identificando las conexiones o patrones interesantes que surjan.
- Enfatizar el valor de la diversidad y el significado personal en los lugares elegidos.
- Adaptar la actividad para sesiones virtuales utilizando un mapa en línea compartido o una pizarra digital donde los participantes puedan colocar un marcador.

Recursos editables

- Tarjetas de mapamundi o continentes (opcional, para colocar en la sala).
- Tarjetas pequeñas para que los participantes escriban el nombre del lugar elegido (opcional)

Técnicas de caldeoamiento e integración

Los “rompehielos” y los dinamizadores son actividades breves e intencionales que se utilizan al inicio o durante una sesión de capacitación para apoyar la dinámica de grupo y los procesos de aprendizaje. Ayudan a los participantes a integrarse en el espacio de capacitación, conectar entre sí y a estar más presentes y comprometidos.

Una actividad para romper el hielo es un ejercicio diseñado para facilitar el inicio de la interacción entre los participantes de un grupo, especialmente cuando se reúnen por primera vez o aún no se han familiarizado. Su objetivo principal es crear un ambiente de confianza, apertura y participación, aliviando la tensión o el distanciamiento natural que suele caracterizar las etapas iniciales de una reunión.

Estas actividades, generalmente breves y dinámicas, permiten a los participantes relajarse y conectar de forma espontánea y desenfadada, fomentando la comunicación informal y sentando las bases para un ambiente colaborativo. Romper el hielo ayuda a crear un sentido de pertenencia grupal, facilita el contacto humano y contribuye a crear un espacio donde todos se sientan bienvenidos y libres de expresarse. Los métodos pueden variar considerablemente según el contexto y el tipo de grupo: algunos ejercicios se basan en el juego y el humor para generar energía y complicidad, mientras que otros se centran en la escucha o el intercambio simbólico para desarrollar conexiones más profundas. Pueden incluir juegos de movimiento físico ligeros, actividades creativas o preguntas personales sencillas pero significativas ("¿Qué lugar te hace sentir bien?" "¿Qué sonido te representa?"). Bien facilitados, los rompehielos no son solo momentos de diversión, sino herramientas pedagógicas que ayudan a generar confianza, atención mutua y disposición para aprender, transformando un grupo de personas en una verdadera comunidad de trabajo y experiencias compartidas.

Un energizante es una actividad corta, dinámica y a menudo divertida, diseñada para reactivar la energía y la concentración del grupo, especialmente después de momentos de cansancio, trabajo cognitivo intenso o bajadas de atención. Se trata de pequeños ejercicios físicos, juegos de movimiento, actividades creativas o interacciones lúdicas que estimulan tanto el cuerpo como la mente, ofreciendo una pausa refrescante y restaurando la vitalidad y la presencia dentro del grupo. Es recomendable incluir un energizante en momentos estratégicos durante un día de capacitación, por ejemplo, después del almuerzo, cuando los niveles de energía bajan naturalmente, o entre una sesión teórica y una práctica, para ayudar a los participantes a cambiar de un tipo de enfoque a otro y para "despertar" la atención y crear una transición suave hacia nuevas actividades.

Más allá de los momentos planificados, el facilitador también puede decidir introducir una actividad energizante espontáneamente, incluso si no estaba incluida en el plan original, siempre que detecte signos de fatiga mental, distracción o una disminución de la participación. En estos casos, incluso unos pocos minutos de actividad física o juego colectivo pueden marcar la diferencia: rompen la rutina, renuevan la concentración y fortalecen la cohesión grupal.

Cuando se eligen con sensibilidad y se adaptan al contexto, las actividades energizantes no se limitan a "mover el cuerpo", sino que se convierten en auténticas herramientas pedagógicas para mantener la atención, mejorar el estado de ánimo y promover un aprendizaje más participativo, fluido y agradable.

1. El Paseo

Tema de la actividad

Mindfulness, conciencia corporal, relaciones, teatro social, trabajo individual y grupal.

Objetivos:

- Cultivar la conciencia del propio estado interior y la presencia en el aquí y ahora.
- Fortalecer la atención al cuerpo y la respiración.
- Contacto relacional con los demás.

Edad : 14+

Numero de participantes:

15- 30

Materiales/ Lugar:

- Ninguno
- Espacio tranquilo interior o exterior con suficiente área abierta para permitir el libre movimiento.

Duración:

15-30 minutos

Descripción de la actividad:

Se pide a los participantes que comiencen la caminata prestando atención a su estado actual, observando las sensaciones corporales, los pensamientos y las emociones sin juzgarlas. Mientras caminan, se les invita a ser conscientes de su respiración, su ritmo de movimiento y la experiencia de estar presentes en el aquí y ahora. La caminata concluye cuando los participantes se encuentran con otra persona de forma natural, se detienen y mantienen contacto visual en silencio por un breve instante, reconociendo la presencia del otro y el espacio compartido antes de que la actividad finalice.

Notas para la animación:

- Invitar a los participantes a guardar silencio durante la caminata.
- Evitar dirigir el encuentro al final y permita que las reuniones se desarrollen con naturalidad.
- Se puede usar música de fondo suave si es apropiado; en este caso, es importante considerar la necesidad de preparación técnica con antelación.
- Adaptar el ritmo y la duración según la energía y el nivel de comodidad del grupo.
- La actividad puede adaptarse o modificarse con nuevas reglas, niveles y tareas integradas según el contexto, así como la experiencia, la imaginación y la creatividad del formador.
- Fuente: Prácticas basadas en la atención plena (Mindfulness para principiantes de Jon Kabat-Zinn y El poder del ahora de Eckhart Tolle)

Recursos editables. Ninguno.

2. El Espejo

Tema de la actividad

Mindfulness, conciencia corporal, relaciones, teatro social, trabajo individual y grupal.

Objetivos:

- Cultivar la conciencia del propio estado interior y la presencia en el aquí y ahora.
- Fortalecer la atención al cuerpo, la respiración y el contacto relacional con los demás

Edad:

14+

Número de participantes:

6-30

Materiales/Lugar

- Ninguno
- Espacio tranquilo interior o exterior con suficiente área abierta para permitir el libre movimiento

Duración: 15-30 minutos

Descripción de la actividad:

Los participantes trabajan en parejas. Un participante comienza a moverse lenta y conscientemente, mientras que el otro imita los movimientos con la mayor precisión posible, prestando atención al ritmo, la calidad y los pequeños detalles. El enfoque se centra en la sincronía, la atención y la escucha no verbal, más que en la interpretación.

Después de unos minutos, se intercambian los roles para que cada participante experimente tanto el liderazgo como el seguimiento.

Notas para la animación:

- Invite a los participantes a moverse lentamente y a mantener la seguridad y los límites personales.
- Fomentar el contacto visual cuando sea apropiado y recuerde al grupo que la precisión es menos importante que la presencia y la conexión.
- El ejercicio puede adaptarse para tríos o para todo el grupo, con una persona iniciando el movimiento y los demás imitando, lo que refuerza la conciencia colectiva y la cohesión grupal.
- Se puede usar música de fondo suave si es apropiado; en este caso, es importante considerar la necesidad de preparación técnica con antelación.
- Adapte el ritmo y la duración según la energía y el nivel de comodidad del grupo.
- La actividad puede adaptarse o modificarse con nuevas reglas, niveles y tareas integradas según el contexto, así como la experiencia, la imaginación y la creatividad del facilitador.
- Fuente: Técnicas de Teatro Social (Teatro del Oprimido de Augusto Boal)

Recursos editables. Ninguno

3. El Sonido de la lluvia.

Tema de la actividad

Rompehielos, escucha activa, comunicación no verbal

Objetivos

- Para despertar
- Para activar las habilidades de escucha y atención
- Para mejorar la cohesión grupal, la escucha colectiva y la conciencia del ritmo

Grupo/Edad: 10+

Número de participantes :8-50

Materials/Lugar:

- Ninguno
- Espacio interior o exterior donde los participantes puedan estar de pie o sentarse en círculo y verse y escucharse claramente.

Duración:

10-15 minutos (según número de participantes)

Descripción de la actividad:

El entrenador pide a los participantes que formen un círculo y da las siguientes instrucciones: cada participante debe copiar la acción realizada por la persona a su derecha y no debe detenerse hasta que esa misma persona realice una nueva acción. El entrenador comienza con el primer gesto, que consiste en frotarse las manos. Uno a uno, los participantes repiten el gesto hasta llegar a la persona a la izquierda del entrenador. En ese momento, el entrenador comienza a chasquear los dedos. La ronda continúa con este gesto hasta que regresa al entrenador, quien cambia la acción a aplaudir. En la cuarta ronda, el gesto se convierte en palmaditas en los muslos, y en la quinta, en pisotones.

Cuando este último gesto regresa al entrenador, la secuencia se invierte: primero palmaditas en los muslos, luego chasquear los dedos y, finalmente, frotarse las manos.

Notas para la animación:

- Elija si desea mencionar que este rompehielos está diseñado para reproducir el sonido de la lluvia o no, y luego pregunte a los participantes qué sonido les recordó.
- Mantenga un ritmo claro, permitiendo que cada sonido recorra todo el círculo antes de introducir el siguiente.
- Este rompehielos también puede usarse para calmar al grupo o para reenfocar su atención.
- Para hacerlo un poco más desafiante, puede proponer el ejercicio en otra sesión, pidiendo a los participantes que lo realicen con los ojos cerrados.
- Al final del rompehielos, tómese un tiempo para pedir retroalimentación: ¿Qué sintieron al escuchar el sonido? ¿Qué notaron? ¿Cómo se sintieron?
- Enfatizar la importancia de escuchar y de crear un ambiente positivo y compartido.

Recursos editables necesarios: Ninguno

4. Zip-Zap-Boing

Tema de la actividad

Rompehielos, calentamiento, concentración

Objetivos:

- Para llamar la atención o volver a llamarla.
- Para hacer que el ambiente sea más lúdico.

Edad: 10+

Número de participantes: 8-30 (cuanto más jugadores haya, más difícil será el juego)

Materiales/lugar

- Interior o exterior, con espacio suficiente para crear un círculo

Duración

15+ minutos

Descripción de la actividad:

El formador explica que todos los participantes se colocan en círculo y presenta tres posibles movimientos: Zip, Zap y Boing.

- Zip solo se puede pasar a una persona que esté inmediatamente a la izquierda o a la derecha.
- Zap se puede pasar a cualquier otra persona del círculo, excepto a las que estén junto a quien lo envía.
- Boing significa que el pase se rechaza y se devuelve a la persona que lo inició.

Si un participante recibe un Boing, debe elegir inmediatamente a otra persona y pasar un Zip o un Zap. El formador explica que si un participante comete un error (por ejemplo, realiza un movimiento incorrecto o duda demasiado), abandona el círculo.

El juego continúa hasta que solo queden uno o dos participantes (ganan dos si el primero dice Zip, el segundo Boing y el primero repite Boing, y así sucesivamente).

El formador puede concluir el ejercicio con una breve sesión informativa, invitando al grupo a reflexionar sobre la importancia de la concentración. Se puede animar a los participantes a compartir qué les ayudó a mantener la atención, qué hizo el juego más desafiante y cómo las distracciones o la presión influyeron en sus reacciones. Esta reflexión ayuda a los participantes a conectar la experiencia con situaciones de la vida real, destacando cómo la concentración, la presencia y la atención colectiva son esenciales al trabajar en grupo.

Notas para la animación:

- Al principio, el ritmo es más lento y luego se acelera.
- En una variante más desafiante, los participantes que cometen un error no abandonan el círculo. En cambio, permanecen en su lugar, pero ya no son jugadores activos. El entrenador explica que los demás participantes deben recordar saltarlos al pasar a Zip o Zap.

Recursos necesarios editables: ninguno.

5. "Encuentra al que manda"

Tema de la actividad:

Rompehielos, calentamiento, concentración

Objetivos:

- Para animar al grupo
- Para hacer el ambiente más lúdico

Edad: 10+

Número de Participantes: 10-30

Materiales/Lugar:

- Materiales ninguno
- Interior o exterior, con espacio suficiente para crear un círculo.

Duración:

15+ minutos

Descripción de la actividad:

Desde la animación pide a todos los participantes que se paren o se sienten en círculo. Uno, dos o tres participantes (según el tamaño del grupo) deben salir del círculo temporalmente para que no puedan escuchar lo que dicen los demás.

Los participantes restantes eligen en secreto a un "Jefe". El Jefe es la persona que inicia un movimiento simple, como aplaudir, chasquear los dedos u otro gesto repetitivo. Todos en el círculo siguen e imitan el movimiento, cambiándolo cuando el Jefe lo hace.

A los participantes que estaban afuera se les invita a regresar y a colocarse en el centro del círculo. Su tarea es observar atentamente al grupo e identificar quién es el Jefe. Durante esta fase, el Jefe debe cambiar el movimiento, sin hacerlo demasiado obvio.

Los participantes en el centro tienen tres intentos para adivinar quién es el Jefe. Después del tercer intento, la ronda termina y se pueden rotar los roles.

El formador puede concluir el ejercicio con una breve sesión informativa invitando al grupo a reflexionar sobre preguntas como:

- *¿Qué estrategias ayudaron al grupo a mantenerse coordinado sin revelar al líder?*
- *¿Qué dificultó o facilitó la identificación del líder?*
- *¿Cómo influyeron la atención, la observación y la sincronización colectiva en la actividad?*

Notas para la animación:

- Elija el número de observadores (uno, dos o tres) según el tamaño del grupo y el nivel de desafío que desee crear. Menos observadores suelen facilitar la tarea al grupo.
- Enfatique que el objetivo del ejercicio no es engañar ni competir, sino practicar la atención, la sincronización y el liderazgo no verbal.

Material editable necesario:

Ninguno

6. Intercambio dinámico de...

Tema de la actividad

Rompehielos, calentamiento, concentración, desarrollo del grupo

Objetivos:

- Desarrollar la conciencia grupal y la atención mutua
- Practicar la coordinación y el ritmo compartido dentro del grupo
- Experimentar la comunicación no verbal en un entorno colectivo

Edad: 14+

Número de Participantes: 10-30

Materiales/ lugar

- Interior o exterior, con espacio suficiente para que los participantes puedan moverse libremente.

Duración

15+ minutos

Descripción de la actividad

El capacitador invita a los participantes a distribuirse en el espacio, asegurándose de que todos tengan suficiente espacio para moverse cómodamente.

A continuación, explica la actividad. Un participante comienza a caminar lentamente por el espacio. En un momento determinado, esta persona transmite suavemente el impulso de movimiento a otro participante mediante un ligero contacto físico (por ejemplo, un toque suave en el brazo o el hombro). En cuanto se transmite el impulso, el primer participante deja de moverse y la persona que lo recibió empieza a caminar en su lugar.

Este proceso continúa de 3 a 5 minutos, con solo una persona moviéndose a la vez y el movimiento se transmite de un participante a otro mediante el tacto.

En la segunda fase de la actividad, la regla cambia ligeramente: solo una persona puede moverse a la vez, pero los participantes pueden elegir comenzar a moverse cuando lo deseen, sin ser tocados. Cuando una nueva persona comienza a moverse, el participante que caminaba anteriormente debe detenerse inmediatamente.

Notas para la animación:

- Este ejercicio simboliza el equilibrio, la atención y la sincronización dentro del grupo. Como un mecanismo, el grupo funciona correctamente solo cuando cada parte es consciente de las demás.
- Anime a los participantes a moverse lenta y atentamente, centrándose en el grupo en lugar del rendimiento individual.
- Enfatique el contacto físico respetuoso y consensuado. Si es necesario, aclare o demuestre qué significa "toque suave".
 - La actividad puede ir seguida de una breve sesión informativa con preguntas como:
 - *¿Cómo decidieron cuándo empezar o parar?*
 - *¿Qué ayudó al grupo a mantenerse coordinado?*
 - *¿Qué sugiere este ejercicio sobre la colaboración y la responsabilidad compartida??*
 - Fuentes - Dinámicas de grupo y ejercicios de movimiento (inspirados en técnicas de terapia de grupo y juegos de ritmo como los utilizados en Contact Improvisación y "Teatro del Oprimido") .

Recursos editables necesarios: Ninguno

Actividades con un foco específico

Las actividades presentadas en esta sección se centran en temas específicos diseñados para apoyar el desarrollo de habilidades clave útiles tanto para la labor educativa como para la construcción de relaciones saludables e inclusivas. Entre las áreas que constituyen pilares fundamentales para los programas de formación orientados a la paz, la cohesión social y el crecimiento personal, encontramos, por ejemplo: confianza y colaboración, transformación de conflictos, comunicación efectiva y no violenta, escucha activa, identidad y diversidad, superación de estereotipos y prejuicios, y dinámicas relacionales.

Las actividades propuestas ofrecen herramientas concretas y enfoques experienciales para explorar estos temas de forma participativa y reflexiva. A través de ejercicios individuales y grupales, así como momentos de intercambio colectivo, se invita a los participantes a observarse a sí mismos y a los demás, a experimentar nuevas formas de comunicación y cooperación, y a desarrollar una mayor conciencia de sus emociones y patrones relacionales.

El objetivo no es solo adquirir habilidades técnicas, sino también promover la transformación interna y colectiva: aprender a reconocer los propios sesgos, convertir los conflictos en oportunidades de crecimiento y construir relaciones basadas en el respeto, la escucha atenta y la confianza mutua.

Foco 1

Relación-



1. Cambio de Nombre

Tema de la actividad

Relación, escucha activa

Objetivos:

- Escucharse atentamente
- Empezar a construir relaciones
- Aprender nombres

Edad: 10+

Número de Participantes: 10-30

Materiales / lugar

- ninguno
- Interior o exterior, con suficiente espacio para moverse

Duración

15+ minutos (Dependiendo del número de rondas y participantes)

Descripción de la actividad:

El capacitador pide a los participantes que recorran el espacio. Cuando un participante se encuentra con otro, se dan la mano y dicen su nombre, como en una presentación normal. En este punto, los participantes han intercambiado nombres.

Continúan caminando y presentándose, ahora usando el nombre que recibieron en lugar del suyo. En cada nuevo encuentro, los participantes adoptan un nuevo nombre: el nombre de la persona con la que se encuentran.

Cuando un participante se encuentra con alguien que presenta su nombre original, puede salir del juego.

El ejercicio se completa con éxito cuando todos los participantes han recuperado su nombre original.

Notas para la animación:

- Normalmente no funciona en la primera ronda. A veces, ni siquiera funciona en la tercera. No pasa nada; lo importante es reflexionar sobre la dificultad de escuchar y mantener la atención.
- Fomenta la reflexión sobre tomarse el tiempo para procesar y almacenar la información recibida.

Recursos editables necesarios: Ninguno.

2. Construyendo relaciones

Tema de la actividad

Relaciones, escucha activa

Objetivos:

- Fomentar la escucha profunda y la conciencia relacional
- Reflexionar sobre experiencias relacionales significativas
- Identificar valores y acciones personales para construir relaciones transformadoras

Edad : 16+

Numero de Participantes: 10-40

Materiales/lugar

- Papel o cuaderno y bolígrafos. Opcional: imágenes evocadoras.
- Un espacio interior donde se puedan mover las sillas

Duración

60-90 minutos (dependiendo número de participantes)

Descripción de la actividad:

10 min - Introducción

El formador introduce el concepto de escucha activa, destacando sus principales características, como la presencia, la concentración, la empatía y la capacidad de escuchar sin juzgar. Estos elementos pueden ser presentados directamente por el formador o planteados mediante preguntas que inciten a los participantes a definir qué significa para ellos la escucha activa. A continuación, el formador explica la estructura del ejercicio, describiendo sus diferentes fases y aclarando que los participantes trabajarán primero individualmente, luego en parejas y finalmente en grupos pequeños.

10 min - Reflexión individual sobre una relación significativa

Se invita a los participantes a reflexionar sobre una relación personal que haya tenido un impacto significativo en ellos y a escribir sobre ella en sus cuadernos. Se les presentan las siguientes preguntas guía:

- *¿Qué hace que esta relación sea especial para ti? (Céntrate en aspectos concretos, acciones específicas y las necesidades que satisface esta relación).*
- *¿Qué emociones evoca?*
- *¿Cómo te ayuda a crecer o a cambiar?*

Opcional: proporcione una lista de emociones y necesidades o imágenes ilustradas que los participantes pueden elegir para representar su relación.

20 min - Intercambio de parejas y escucha profunda

Los participantes forman parejas y siguen estas instrucciones:

- La persona A habla durante 5 minutos mientras la persona B escucha en silencio y con atención.
- Intercambien roles: la persona B habla, la persona A escucha.
- Dediquen los últimos 10 minutos a reflexionar juntos:
- *¿Cómo se sintieron al hablar? ¿Se sintieron realmente escuchados?*
- *¿Qué aprendieron de la otra persona?*

- ¿Hay elementos comunes que hacen que sus relaciones sean especiales y significativas?

30 min – Reflexión en grupo

El formador forma grupos pequeños de 2 o 3 parejas. Cada persona comparte sus reflexiones sobre lo que descubrió sobre las relaciones después de la actividad en parejas, utilizando las siguientes preguntas guía:

- ¿Qué cualidades suelo apreciar en las relaciones? (Piensa también en otras relaciones positivas que tengas).
- ¿Qué puedo hacer para crear este tipo de relaciones con los demás?
- ¿Cómo puede esta consciencia ayudarme a conectar y mejorar las relaciones difíciles?

10 min - Círculo de cierre (plenario)

El capacitador invita a los participantes a compartir una breve reflexión, completando la frase: "Algo que me llevo de este ejercicio es...".

Notas para la animación:

- Durante la introducción, explique claramente que los participantes compartirán posteriormente sobre la relación en la que reflexionan, por lo que deben elegir una que les resulte cómoda.
- Durante la sesión plenaria, el capacitador puede anotar las conclusiones de los participantes en un rotafolio para recopilar ideas. Estas pueden utilizarse posteriormente en otras actividades grupales relacionadas con las relaciones.

Recursos editables necesarios

Ninguna, o bien, preguntas de entrada e instrucciones para la reflexión en subgrupos si es necesario.

3. Búsqueda del tesoro urbana

Tema de la actividad

Relación, autoconciencia, exploración

Objetivo

- Explorar un nuevo espacio urbano/ciudad
- Conectar entre sí para crear una experiencia grupal compartida
- Conectar con uno mismo

Edad: 16 +

Número de Participantes: Cualquier número

Materiales /lugar

- Lista de tareas por hacer, hojas de papel, bolígrafos, rotuladores, teléfono (depende de las tareas)
- Espacio abierto, una ciudad, un pueblo, cualquier lugar

Duración: 1-7 horas, dependiendo disponibilidad de tiempo.

Descripción de la Actividad:

Una búsqueda del tesoro sensorial diseñada para reconectar a los participantes con la curiosidad y la alegría del descubrimiento. Muestra lo significativo que puede ser el aprendizaje cuando es lúdico y se comparte con otros, evocando una sensación de apertura y conexión con el lugar, el grupo y uno mismo.

La actividad anima a los participantes a explorar, cometer errores y encontrar sus propios tesoros a través de la experiencia, en lugar de la instrucción. Durante la puesta en común final, los descubrimientos de cada uno revelan las diferentes maneras en que cada persona experimenta el mismo viaje.

Al igual que en la arteterapia, el enfoque no se centra en el resultado artístico, sino en lo que los sentidos despiertan en nosotros. El proceso transforma un simple paseo en una reflexión creativa sobre la presencia, la emoción y la conexión.

10 min - Introducción a la actividad.

El formador explica la actividad y divide a los participantes en grupos pequeños (también se puede realizar individualmente). Cada grupo recibe una lista de tareas. El formador decide cuántas tareas deben completarse.

30 min – 1 hora o más – Exploración

Cada grupo o individuo realiza las tareas mientras explora el espacio.

10+ min - Discusión final

Cada grupo o participante presenta sus “tesoros” y reflexiones, compartiendo los momentos y emociones más significativas con los demás para crear un espacio de intercambio y conexión.

Notas para el formador

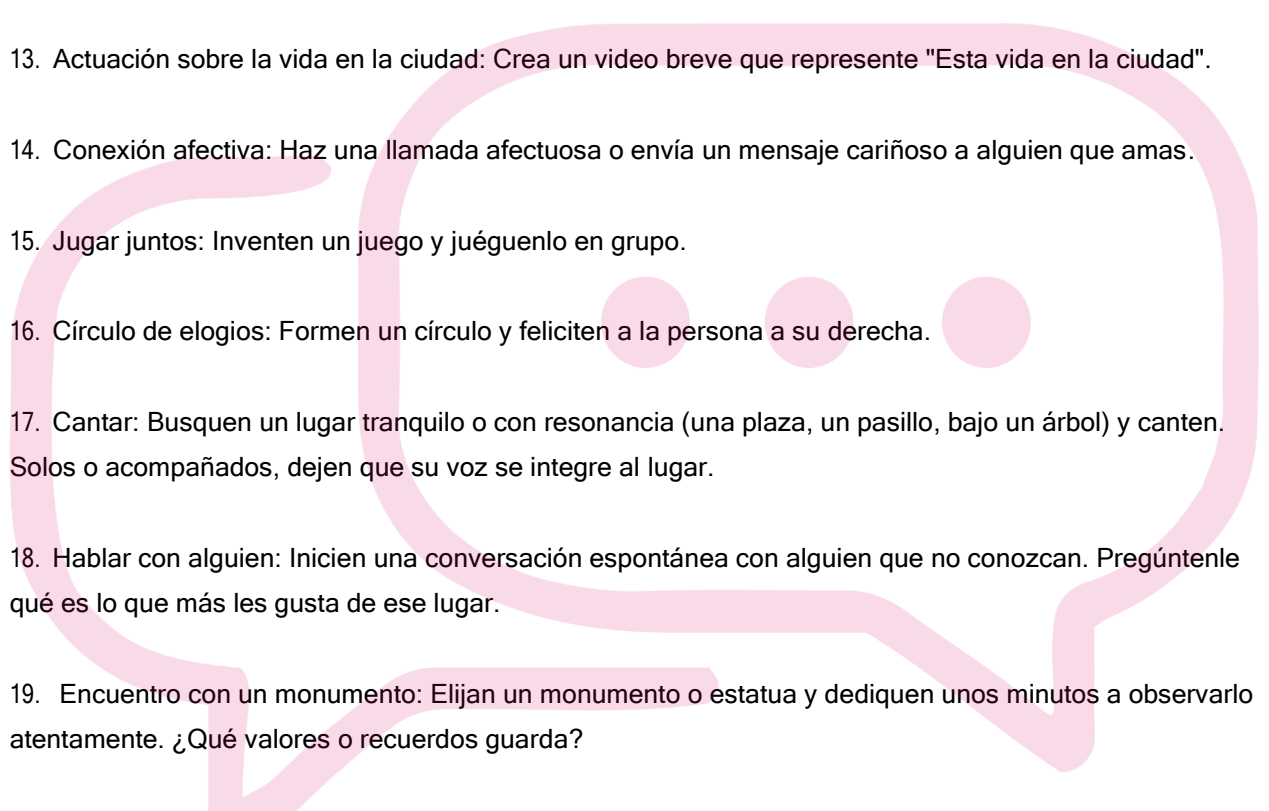
- Explique claramente el propósito, la estructura y el flujo de la actividad durante la introducción.
- Ajuste la duración de cada fase según el contexto y las circunstancias.
- En la discusión final, cree un momento natural y atractivo para que los participantes compartan sus ideas o beneficios clave de la actividad.
- Esta actividad puede realizarse en grupos pequeños o individualmente, según el contexto, el entorno o el espacio disponible.
- También puede servir como alternativa o complemento a las visitas guiadas por la ciudad

Recursos editables Necesario: La siguiente lista de tareas

Puedes elegir libremente el orden y el ritmo.

Tienes X minutos: intenta completar al menos X actividades..

1. Explora y colecciona: explora lo que te rodea y "colecciona" tesoros sensoriales: un color que evoque un recuerdo, un sonido reconfortante o una forma que capte tu atención. Registra estas impresiones mediante dibujos, palabras o fotos.
2. Observación del multiculturalismo: Cuenta cuántas banderas nacionales diferentes ves o cuántos idiomas escuchas.
3. Escucha silenciosa: Siéntate solo, cierra los ojos y, durante cinco minutos, simplemente escucha los sonidos que te rodean. ¿Cuántos reconoces? ¿Cuántos idiomas oyes? ¿Qué tipo de transporte público? ¿Hay animales?
4. Caminata para escuchar: Camina en silencio durante diez minutos, simplemente observando lo que te rodea: personas, arquitectura, sonidos, colores, olores, movimientos. Después de la caminata, elige un "tesoro invisible" que represente tu estado interior: un sonido, una sombra, un rostro, una luz, un árbol.
5. Reflexión sobre las hojas: Recoge una o dos hojas, sostenlas en la palma de la mano y observa. Deja que te "hablen": ¿qué te revelan?
6. Observación del río: observa el río o imagínalo si no está cerca. Observa su caudal, su ritmo, los puntos donde acelera o desacelera. Compáralo con tu estado de vida actual. Busca puentes: ¿quién o qué ayuda a otros a cruzar? ¿Qué dice este paisaje de ti?
7. Señales de la vida cotidiana: camina por la ciudad o el pueblo y observa pequeños rastros de la vida cotidiana: escritos, objetos olvidados, huellas, plantas espontáneas. Elige uno que te llame la atención e imagina la historia que cuenta.
8. Caza de miradas: busca miradas: personas, pinturas, esculturas. Captúralas en tu memoria. ¿Cuál te impactó más y por qué?
9. Pequeñas colecciones: colecciona objetos pequeños como piedras, hojas o flores y dales una nueva función o significado.
10. Voces locales: pide a un transeúnte local que comparta un proverbio típico o una receta tradicional; anota los ingredientes y las instrucciones.
11. Poema urbano: Escribe un poema corto sobre la ciudad y sobre ti mismo: ¿qué te conecta con este lugar hoy?

- 
12. Humor callejero: Busca un mural gracioso o una frase escrita en una pared o póster. ¿Qué mensaje o sentimiento te transmite?
 13. Actuación sobre la vida en la ciudad: Crea un video breve que represente "Esta vida en la ciudad".
 14. Conexión afectiva: Haz una llamada afectuosa o envía un mensaje cariñoso a alguien que amas.
 15. Jugar juntos: Inventen un juego y júéguenlo en grupo.
 16. Círculo de elogios: Formen un círculo y feliciten a la persona a su derecha.
 17. Cantar: Busquen un lugar tranquilo o con resonancia (una plaza, un pasillo, bajo un árbol) y canten. Solos o acompañados, dejen que su voz se integre al lugar.
 18. Hablar con alguien: Inicien una conversación espontánea con alguien que no conozcan. Pregúntenle qué es lo que más les gusta de ese lugar.
 19. Encuentro con un monumento: Elijan un monumento o estatua y dediquen unos minutos a observarlo atentamente. ¿Qué valores o recuerdos guarda?
 20. inspirador en un pequeño trozo de papel y dáselo a alguien: un amigo, un transeúnte o alguien de tu entorno.

. La línea de pensamientos

Tema de la actividad

Diálogo intergeneracional, escucha activa, relaciones educativas, comprensión de diferentes perspectivas

Objetivos:

- Promover la escucha mutua entre estudiantes y docentes
- Fomentar la reflexión sobre diferentes perspectivas
- Fomentar un clima de respeto, confianza y colaboración
- Desarrollar habilidades de argumentación, conciencia emocional y empatía
- Destacar las similitudes y diferencias entre generaciones sin juzgar

Edad: Grupos mixtos de estudiantes y profesores de secundaria

Número de Participantes: 10-30

Materiales/Lugar:

- Cinta adhesiva o cuerda para dibujar una línea en el suelo (alternativamente: carteles con la frase "Totalmente en desacuerdo", "Algo en desacuerdo", "Algo de acuerdo", "Totalmente de acuerdo"). Lista de afirmaciones.
- Un espacio amplio donde las personas puedan moverse libremente

Duración: 45-60 minutos

Descripción de la actividad

5 min - Preparación

El formador dibuja una línea recta en el suelo o coloca cuatro marcadores correspondientes a:

- *Totalmente en desacuerdo*
- *Algo en desacuerdo*
- *Algo de acuerdo*
- *Totalmente de acuerdo*

2 min - Explicación de la actividad

El formador explica que se leerán en voz alta una serie de afirmaciones y que cada participante se situará en el área que mejor represente su opinión.

25-35 min - Lectura de las afirmaciones

Las afirmaciones se leen una a una. Los participantes eligen su posición a lo largo de la línea y, de forma voluntaria, una o dos personas explican brevemente su elección. Luego, se pasa a la siguiente afirmación.

15-20 min - Resumen final

El formador dirige una discusión guiada en círculo, utilizando las preguntas proporcionadas (ver recursos imprimibles). Se invita a los participantes a reflexionar sobre sus emociones, perspectivas y dinámicas de grupo.

Notas para la animación:

- Fomente la seguridad psicológica: recuerde a los participantes que no hay respuestas correctas ni incorrectas.
- Nadie está obligado a justificar su elección.
- Garantizar un ambiente respetuoso y evita el debate directo al compartir la postura que los participantes eligen según la declaración. Si surge una fuerte polarización, vuelva a centrar la atención en escuchar en lugar de debatir

-Durante la sesión informativa, destaque las oportunidades de descubrimiento y comprensión mutua.

Adaptaciones posibles:

- Dividir en subgrupos para clases muy numerosas;
- Usar conos o letreros al aire libre;
- Elegir frases suaves para grupos más sensibles.

Recursos necesarios editables: Frases siguientes sugeridas.

Escuela y aprendizaje

- Solo se aprende al opinar sobre las decisiones escolares.
- Los profesores deberían escuchar más a los estudiantes.

Relaciones y respeto

- Para comprender a alguien, primero hay que escucharlo atentamente.
- El respeto debe ser mutuo, no solo hacia los adultos.
- Los profesores deberían mostrar más empatía hacia los alumnos.
- La diferencia de edad dificulta la verdadera comprensión mutua.
- La escuela debería ser un lugar donde te sientas libre de expresar tus emociones

Tecnología y generaciones

- Los jóvenes dedican demasiado tiempo a la escuela, no a las relaciones.
- Los estudiantes deberían tener más tiempo en sus teléfonos.
- Las redes sociales dificultan la comunicación real.
- Los profesores deberían usar más tecnología en clase.
- Preguntas para la sesión informativa.

APOYOS A LA REFLEXIÓN DE LA ACTIVIDAD

Reflexión Personal

- ¿Cómo te sentiste al elegir un puesto?
- ¿Alguna vez te sentiste solo/a en tu decisión?
- ¿Cambiaste de opinión en algún momento? ¿Por qué? (...)

Reflexión en grupo

- ¿Qué te impactó al ver la postura de los demás?
- ¿Descubriste perspectivas inesperadas?
- ¿Notaste que a veces estudiantes y profesores piensan igual?
- ¿Dónde surgieron las diferencias? (...)

Mirando hacia el futuro

- ¿Qué podemos aprender de esta actividad para mejorar el diálogo en la escuela?
- ¿Qué acciones concretas podrían ayudar a profesores y alumnos a entenderse mejor?
- Si tuvieras que describir la experiencia, en una palabra, ¿cuál sería? (...)

5. Roles laborales

Tema de la actividad:

Respeto de roles

Objetivos

- Destacar cómo la superposición de roles y el deseo de decidir todo en grupo no siempre es la mejor estrategia.
- Respetar los roles, las habilidades y la calidad de cada uno generará mayor eficiencia.

Edad 16+

Número de Participantes: 5-25

Materiales/ Lugar:

- Papel, rotuladores y, posiblemente, multitud de objetos al azar a disposición de todos al comienzo de la obra para que los directores puedan usar su imaginación y enriquecerla. Cada grupo puede usar lo que el espacio tenga disponible: sillas, ropa de otros, escenario, música.
- Espacio interior o exterior con suficiente espacio para que cada subgrupo pueda trabajar en su escena (mejor si está alejado de los demás). Espacio para que cada grupo actúe frente a los demás.

Duración: 90 minutos

Descripción Actividad

20 min – Introducción

El formador ofrece una breve introducción sobre la importancia de respetar los roles con ejemplos concretos y pregunta a los participantes sobre sus experiencias con las consecuencias de no respetarlos.

10 min - Explicación de la actividad y creación de subgrupos

El formador forma subgrupos de cinco participantes y asigna roles y un escenario. Cada grupo está formado por: 1 autor, 2 actores, 1 director y 1 asistente.

10 min – Preparación del grupo

Cada subgrupo prepara su actuación, organizando los roles y planificando su escena.

25 min – Actuaciones reuniones grupales

Cada grupo representa su escena. Se debe incluir tiempo para ponerse de pie y regresar a sus asientos.

20 min – Informe plenario

El capacitador facilita un debate: los participantes reflexionan sobre qué grupo preparó la mejor obra y por qué. El grupo ganador comparte lo que funcionó bien en su colaboración, y todos los grupos discuten lo que no funcionó y lo que se podría haber hecho de manera diferente para lograr mejores resultados en tan poco tiempo

Notas para la animación:

- El título es irónico, ya que sugiere que el trabajo consiste simplemente en que cinco personas hagan algo juntas, pero la actividad demuestra que ser cinco no es suficiente. Lo importante es cómo contribuye cada persona, con un rol diferente, y cómo los roles se complementan.

- El capacitador no revela ni insinúa de antemano que el grupo que respete el rol de cada persona probablemente obtendrá mejores resultados.
- El grupo que colabora más eficazmente, respetando las decisiones de los distintos personajes en el poco tiempo disponible, probablemente preparará la representación más coordinada, estructurada y organizada. Los grupos que dedican demasiado tiempo a debatir cada paso juntos pueden perder tiempo y no completar su presentación.
- La parte más importante es la reflexión final tras la representación de todas las escenas. Al comparar las diferentes escenas, los participantes reconocen qué funcionó bien, qué no y las razones de estos resultados.
- El formador destaca que las consecuencias de respetar o no los roles se aplican a todos los aspectos de la vida: en grupo, en el trabajo, entre amigos, en el deporte y en la familia.

Responsabilidades principales de cada personaje:

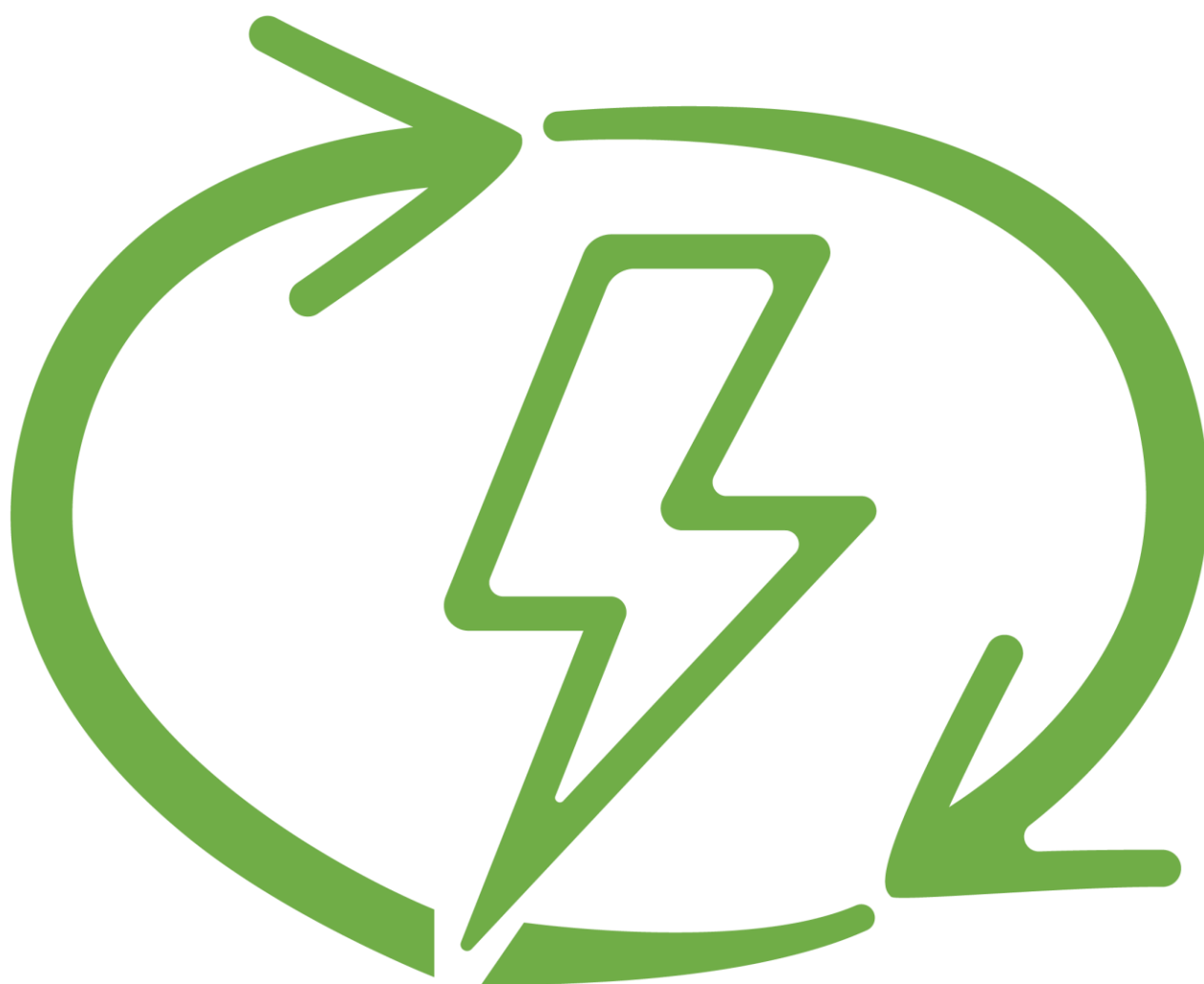
- Autor: escribe los diálogos de los actores y decide la trama.
- Director: monta la escena, incluyendo la escenografía, la música, las herramientas y materiales necesarios, y el vestuario.
- Asistente: no decide nada, solo sigue las órdenes del director
- Actores: Reproducir las líneas escritas por el Autor en el marco decidido por el Director

Recursos editables necesarios:

- Un escenario para cada subgrupo.
- Una hoja para cada subgrupo que describa las responsabilidades de cada miembro (ver Responsabilidades principales de cada personaje a continuación).

Foco 2

Transformación de Conflictos



1. Gestos y significados /1

Tema de la actividad

Transformación de conflictos

Objetivos

- Permite a los participantes explorar las diferencias culturales en la comunicación no verbal.
- Mejora su capacidad para evitar malentendidos.
- Adaptación de gestos en contextos internacionales.

Edad: 15+

Número de Participantes: 6-40

Materiales/Lugar:

- Tarjetas de escenarios y tareas para subgrupos. Cuaderno o papel para tomar notas, bolígrafos.
- Adecuado para espacios interiores con suficientes facilidades para trabajo en subgrupos y juegos de rol breves; también se puede adaptar a entornos exteriores si el espacio permite que los participantes se muevan y actúen con comodidad.

Duración: 30-60 min (dependiendo del número de participantes)

Descripción de la actividad:

5 min - Introducción

El formador hace una introducción explicando que la comunicación no se trata solo de palabras. Gran parte de la comunicación se transmite mediante gestos, tono de voz, expresiones faciales y lenguaje corporal. Sin embargo, los gestos no son universales. Un mismo gesto puede ser positivo en una cultura y ofensivo o confuso en otra. Las señales no verbales pueden fácilmente generar malentendidos o incluso conflictos, especialmente en contextos interculturales.

Ejemplos:

- El gesto de levantar el pulgar significa "genial" en EE. UU., pero se considera ofensivo en Grecia o en algunos países de Oriente Medio.
- El signo de OK (un círculo formado con el pulgar y el índice) significa "todo está bien" en muchos países europeos, pero en Francia puede significar "cero" y en Brasil se considera un gesto obsceno.

20 min - Trabajo en grupos:

Los participantes se dividen en grupos pequeños de 4 a 6 personas. Cada grupo recibe una tarjeta con un escenario que describe una situación basada en la comunicación no verbal entre personas de diferentes orígenes culturales.

Luego, el capacitador distribuye hojas de tareas a cada subgrupo (ver recursos imprimibles).

- Paso 1: El grupo lee y analiza el escenario, y luego prepara una breve dramatización o representación.
- Paso 2: El grupo representa la situación frente a los demás, sin revelar el escenario de antemano.
- Paso 3: El público observa e intenta identificar el problema cultural o no verbal involucrado.
- Paso 4: El grupo y el público discuten posibles maneras de abordar, aclarar o prevenir el malentendido.

10-30 min - Debate grupal y cierre

Después de todas las presentaciones, el formador facilita un debate grupal utilizando las siguientes preguntas:

- *¿Qué señales no verbales fueron las más sorprendentes o inesperadas?*
- *¿Cómo se pueden reducir o prevenir los malentendidos en la comunicación intercultural?*
- *¿Qué estrategias pueden ayudarnos a ser más conscientes de los gestos y el lenguaje corporal en contextos internacionales?*

Después de escuchar las reflexiones de los participantes, el capacitador puede cerrar con algunas conclusiones finales:

- Si no está seguro del significado de un gesto, observe cómo lo usan los demás o pregúntele directamente.
- En caso de duda, elija gestos neutrales para evitar malas interpretaciones.
- El tono de voz, las pausas y la distancia también transmiten significado: sea consciente de cómo se expresa, no solo de lo que dice.

Notas para la animación:

- El objetivo no es etiquetar las culturas como "correctas" o "incorrectas", sino comprender las diferencias y desarrollar la conciencia.
- Se recomienda iniciar un breve debate después de cada juego de rol, centrándose tanto en el contenido del escenario como en cómo se sintió cada subgrupo al colaborar y actuar en conjunto.
- Se pueden crear o adaptar otros escenarios en función de los antecedentes culturales del grupo.

Recursos Necesarios editables:

- Instrucciones (1 para cada subgrupo)
- Tarjetas de escenarios siguientes para el subgrupo de trabajo

CASOS ESCENARIOS

1. Diferencia en el espacio personal

Un diplomático italiano mantiene una reunión informal en Marruecos. Mantiene una distancia de aproximadamente un metro, respetando el espacio personal. Sin embargo, su homólogo marroquí se acerca cada vez más, reduciendo la distancia a solo unos centímetros y, ocasionalmente, tocándole el brazo o el hombro. El italiano lo considera una intromisión, mientras que el marroquí lo interpreta como un gesto cálido y amistoso.

✂-----

2. Interpretaciones del contacto visual

Durante una reunión de negocios en Armenia, un representante francés mantiene contacto visual directo con su homólogo armenio para demostrar sinceridad. Sin embargo, en ocasiones, el armenio aparta la mirada y evita el contacto visual prolongado. El francés lo percibe como falta de interés o deshonestidad.

✂-----

3. Aprobación o insulto?

En una conferencia en Turquía, un participante egipcio hace el gesto de "OK" (un círculo con el pulgar y el índice) para expresar su acuerdo. Su colega turco, sin embargo, lo percibe como una señal ofensiva.

✂-----

4. Expresión emocional y entonación

Un empresario griego explica apasionadamente su postura a un socio italiano, con gestos amplios y, ocasionalmente, alzando la voz. El italiano, acostumbrado a tal expresividad, lo interpreta como una conversación animada. Sin embargo, un colega libanés cercano interpreta la conversación como agresiva y se distancia.

✂-----

5. Saludo y contacto físico

Una empresaria francesa en Azerbaiyán extiende la mano a un colega azerbaiyano para estrecharla. Al ver que es mujer, él duda, inseguro de si es apropiado estrecharle la mano, ya que su cultura no siempre fomenta el contacto físico con las mujeres. Al final, simplemente asiente levemente, lo que la francesa interpreta como un gesto distante o despectivo.

✂-----

6. El tabú de la mano izquierda

Durante una comida de negocios en Argelia, un colega alemán le entrega pan a su anfitrión con la mano izquierda, sin darse cuenta de que en esta cultura, la mano izquierda se asocia con la impureza. El argelino se siente sutilmente irrespetado.

2. Gestos y su significado/2

Tema de la actividad

Transformación de conflictos

Objetivos

- Reconocer cómo surgen los conflictos
- Identificar al “enemigo interno”
- Transformar las tensiones en comprensión

Edad: 15+

Numero de Participantes: 6-40

Materiales/lugar

- Tarjetas de escenarios y tareas para subgrupos. Cuaderno o papel para tomar notas, bolígrafos.
- Adecuado para espacios interiores con suficiente espacio para trabajo en subgrupos y juegos de rol breves; también se puede adaptar a espacios exteriores si permite que los participantes se muevan y actúen con comodidad

Duración

30-60 minutos, dependiendo del número de participantes

Descripción de la actividad:

10 min - Introducción al ejercicio

El formador explica que los conflictos no surgen solo de desacuerdos, sino a menudo de la forma en que interpretamos gestos, palabras e incluso el silencio.

Dentro de cada conflicto, también puede surgir un enemigo interno: algo que rechazamos o tememos ver en nosotros mismos. Al tomar consciencia de esta dinámica, podemos empezar a transformar la tensión en comprensión, descubriendo los significados ocultos tras nuestras reacciones. De esta manera, el conflicto deja de ser un campo de batalla para convertirse en un punto de encuentro donde dos verdades pueden encontrarse y aprender la una de la otra.

Tras la introducción, los participantes se dividen en grupos pequeños de 3 a 5 personas y cada grupo recibe un escenario de conflicto e instrucciones (véanse los recursos imprimibles).

30-35 min - Trabajo en subgrupos

Cada grupo trabaja en su caso siguiendo las instrucciones dadas.

15 min - Conclusión / Reflexión grupal

En la sesión plenaria, el formador facilita el debate y recopila las ideas.

Notas para la animación:

- Preguntas sugeridas para la reflexión grupal:
- ¿Qué diferencias notaron entre las dos versiones de la misma situación?
- ¿Qué momentos, gestos o detalles les llamaron la atención, algo que destacaron, les pareció significativo o que les gustaría comentar más?
- ¿Pudieron reconocer cuándo o cómo surgió la tensión o el malentendido?
- ¿Qué podría aclararse o hacerse más visible si se incorporara la consciencia o la reflexión a la situación?
- ¿Cómo influyeron los gestos, los silencios o el tono de voz en el significado de lo sucedido?
- ¿Qué les reveló esta experiencia sobre la naturaleza del conflicto: qué tiende a intensificarlo y qué lo ayuda a cambiar o transformarse?
- ¿Qué ideas de este ejercicio podrían aplicar a situaciones reales que impliquen tensión, comunicación o trabajo en equipo?

- El formador también puede utilizar sugerencias relacionadas con los escenarios de conflicto (ver recursos imprimibles)

Recursos editables necesarios: Escenarios de conflicto para el formador y para los participantes.

Escenarios de conflicto para juego de roles (PARA LA ANIMACIÓN):

1 Escenario

Dos colegas discutieron el día anterior. Al día siguiente, uno guarda silencio, no por enojo, sino porque no sabe cómo iniciar una conversación. El otro percibe este silencio como frialdad y resentimiento.

El ambiente se llena de tensión; el silencio se convierte en un arma.

Notas para la animación:

En Profundidad:

El silencio no es la ausencia de comunicación, es una forma de miedo. Ambos tienen miedo de decir, *Me siento herido*

Transformación:

Uno da un paso: «Me callo porque no sé cómo empezar».

El silencio se convierte en un gesto de vulnerabilidad, no de guerra.

Palabras clave: silencio, miedo, interpretación, reconocimiento, vulnerabilidad.

2 Escenario

Durante una discusión sobre un proyecto, un participante habla alto y apasionadamente. Otros lo perciben como agresión y se distancian. El orador se siente ignorado y alza aún más la voz. El ciclo se repite.

Notas para la animación

Profundidad

Tras la voz fuerte: emoción e intensidad emocional. Tras el retraimiento: miedo a las emociones del otro.

Transformación

Alguien permanece presente y dice: "Veo que esto te importa. Ayúdame a entender lo que intentas decir."

La voz deja de ser un arma y se convierte en una búsqueda de significado.

Palabras clave: emoción, atención, reconocimiento, energía, conexión.

3 Escenario

Durante una tarea difícil, un participante ofrece ayuda. El otro reacciona con irritación: "¡Puedo hacerlo yo solo!". El primero se siente rechazado y enojado: "Solo intentaba ayudar!"

Notas para la

animación Profundidad

Para uno, ayudar significa control. Para el otro, significa cuidado.

Ambos actúan con buenas intenciones, pero interpretan significados diferentes.

Transformación:

Uno dice: "Cuando ofrezco ayuda, solo quiero estar cerca, no controlar". El otro responde: "Tomo la ayuda como una duda en mí... pero quizá no lo sea"

"Surge un tercer espacio: un espacio de comprensión.

Palabras clave: cuidado, control, interpretación, límites, confianza.

4 Escenario

Dos amigos están en conflicto. Uno llora y dice que está cansado de pelear. El otro se mantiene frío y responde: "No dramáticos".

Una se siente devaluada, la otra se siente acorralada.

Notas para la animación

En profundidad

Uno expresa el dolor a través de la emoción, el otro a través del control. Hablan diferentes lenguajes del miedo.

Transformación

El facilitador los invita a intercambiar reflexiones:

"¿Qué oyes cuando lloran?" "¿Qué sientes cuando se retraen?"

A través de sus respuestas, surge un miedo compartido: el miedo a no ser comprendidos.

Palabras clave: emoción, control, miedo, reconocimiento, lenguaje del dolor.

5 Escenario

Dos participantes discuten sobre valores. Uno acusa al otro de cinismo, el otro de ingenuidad. Cada uno cree defender la verdad.

Notas para la animación

En profundidad

Se reflejan mutuamente: uno teme su propia ingenuidad, el otro su agotamiento y su sombra. El enemigo se convierte en un espejo.

Transformación

Uno dice: "Cuando te enojas, veo una fuerza que tengo miedo de mostrar en mí mismo."

Silencio.

El conflicto se convierte en un encuentro.

Palabras clave: enemigo, espejo, fuerza, reconocimiento, encuentro.

6 Escenario

Durante una discusión grupal, un participante, irritado, acusa a otro de "complicarlo todo demasiado". El segundo explica que solo quiere que todos lo entiendan con claridad. Los demás guardan silencio, sintiendo la tensión y sin saber cómo reaccionar.

Notas para la animación

En profundidad:

Detrás de la acusación se esconden la fatiga y el miedo a perder el rumbo.

Detrás de la necesidad de claridad se esconde el deseo de ser comprendido y escuchado.

Cada uno se mueve desde un miedo diferente: uno a acelerar, el otro a frenar.

Transformación

Cuando alguien admite: «Me cuesta cuando no sé adónde vamos» o «Es difícil cuando todo se vuelve confuso», el conflicto se transforma en una búsqueda compartida de ritmo. El ritmo se convierte en un campo común, no en un campo de batalla.

Palabras clave: claridad, control, ritmo, reconocimiento, tensión como señal.

7 Escenario

Dos socios que trabajan en un proyecto conjunto sienten una creciente tensión: uno siente que hace más, el otro se siente ignorado. Ambos interpretan el comportamiento del otro como una falta de respeto. El conflicto se convierte en una competencia oculta: quién trabaja más, quién importa más, quién tiene la razón.

Notas para la animación

En profundidad

Ambos experimentan una falta de reconocimiento.

Uno busca confirmación de su esfuerzo, el otro de su voz.

La frase «No me respetas» se convierte en una defensa contra el miedo a ser insignificante.

Transformación

Cuando la tensión deja de ser motivo de discusión y se convierte en el tema central, surge la confianza. El enfoque cambia de "¿Quién tiene razón?" a "¿Qué necesita cada uno que se vea?". El respeto mutuo nace no de un esfuerzo igualitario, sino de la disposición a reconocer al otro.

Palabras clave: respeto, reconocimiento, igualdad, vulnerabilidad, espacio compartido.

Escenarios de conflicto para juego de roles (PARA PARTICIPANTES) para recortar y entregar a los participantes

1° Escenario

Dos colegas discutieron el día anterior. Al día siguiente, uno guarda silencio, no por enojo, sino porque no sabe cómo iniciar una conversación. El otro percibe este silencio como frialdad y resentimiento. El ambiente se llena de tensión; el silencio se convierte en un arma.

Instrucciones:

- *Lea la historia.*
- *Identifique dónde aparece el "enemigo" en la historia.*
- *Represente la escena como se desarrollaría normalmente, sin ser consciente (elija con naturalidad en el grupo quién interpretará cada papel).*
- *Repita la misma escena, pero esta vez añada un gesto o acción consciente que pueda cambiar el curso del conflicto (de nuevo, elija con naturalidad quién interpretará).*
- *Busque momentos para debatir en el grupo (por ejemplo, antes de la representación, después de la primera representación y al final).*

⌘-----

2° Escenario

Durante una discusión sobre un proyecto, un participante habla alto y apasionadamente. Otros lo perciben como agresión y se distancian. El orador se siente ignorado y alza aún más la voz. El ciclo se repite.

Instrucciones

- *Lea la historia.*
- *Identifique dónde aparece el "enemigo" en la historia.*
- *Represente la escena como se desarrollaría normalmente, sin ser consciente (elija con naturalidad en el grupo quién interpretará cada papel).*
- *Repita la misma escena, pero esta vez añada un gesto o acción consciente que pueda cambiar el curso del conflicto (de nuevo, elija con naturalidad quién interpretará).*
- *Busque momentos para debatir en el grupo (por ejemplo, antes de la representación, después de la primera representación y al final).*

⌘-----

3° Escenario

Durante una tarea difícil, un participante ofrece ayuda. El otro reacciona con irritación: "¡Puedo con esto yo solo!". El primero se siente rechazado y enojado: "¡Solo intentaba ayudar!"

Instrucciones

- *Lea la historia.*
- *Identifique dónde aparece el "enemigo" en la historia.*
- *Represente la escena como se desarrollaría normalmente, sin ser consciente (elija con naturalidad en el grupo quién interpretará cada papel).*
- *Repita la misma escena, pero esta vez añada un gesto o acción consciente que pueda cambiar el curso del conflicto (de nuevo, elija con naturalidad quién interpretará).*
- *Busque momentos para debatir en el grupo (por ejemplo, antes de la representación, después de la primera representación y al final)*

4° Escenario

Dos amigos están en conflicto. Uno llora y dice que está cansado de pelear. El otro se mantiene frío y se retira «No dramáticos». Uno se siente devaluado, el otro acorralado.

Instrucciones

- *Lea la historia.*
- *Identifique dónde aparece el "enemigo" en la historia.*
- *Represente la escena como se desarrollaría normalmente, sin ser consciente (elija con naturalidad en el grupo quién interpretará cada papel).*
- *Repita la misma escena, pero esta vez añada un gesto o acción consciente que pueda cambiar el curso del conflicto (de nuevo, elija con naturalidad quién interpretará).*
- *Busque momentos para debatir en el grupo (por ejemplo, antes de la representación, después de la primera representación y al final)*

⌘-----

5° Escenario

Dos participantes discuten sobre valores. Uno acusa al otro de cinismo, el otro de ingenuidad. Cada uno cree defender la verdad.

Instrucciones

- *Lea la historia.*
- *Identifique dónde aparece el "enemigo" en la historia.*
- *Represente la escena como se desarrollaría normalmente, sin ser consciente (elija con naturalidad en el grupo quién interpretará cada papel).*
- *Repita la misma escena, pero esta vez añada un gesto o acción consciente que pueda cambiar el curso del conflicto (de nuevo, elija con naturalidad quién interpretará).*
- *Busque momentos para debatir en el grupo (por ejemplo, antes de la representación, después de la primera representación y al final).*

⌘-----

6° Escenario

Durante una discusión grupal, un participante, irritado, acusa a otro de "complicarlo todo demasiado". El segundo explica que solo quiere que todos lo entiendan con claridad. Los demás guardan silencio, sintiendo la tensión y sin saber cómo reaccionar.

Instrucciones

- *Lea la historia.*
- *Identifique dónde aparece el "enemigo" en la historia.*
- *Represente la escena como se desarrollaría normalmente, sin ser consciente (elija con naturalidad en el grupo quién interpretará cada papel).*
- *Repita la misma escena, pero esta vez añada un gesto o acción consciente que pueda cambiar el curso del conflicto (de nuevo, elija con naturalidad quién interpretará).*
- *Busque momentos para debatir en el grupo (por ejemplo, antes de la representación, después de la primera representación y al final).*

⌘-----

7° Escenario

Dos socios que trabajan en un proyecto conjunto experimentan una creciente tensión: uno siente que hace más, el otro se siente ignorado. Ambos interpretan el comportamiento del otro como una falta de respeto. El conflicto se convierte en una competencia oculta: quién trabaja más, quién importa más, quién tiene la razón.

Instrucciones

- *Lea la historia.*
- *Identifique dónde aparece el "enemigo" en la historia.*
- *Represente la escena como se desarrollaría normalmente, sin ser consciente (elija con naturalidad en el grupo quién interpretará cada papel).*
- *Repita la misma escena, pero esta vez añada un gesto o acción consciente que pueda cambiar el curso del conflicto (de nuevo, elija con naturalidad quién interpretará).*
- *Busque momentos para debatir en el grupo (por ejemplo, antes de la representación, después de la primera representación y al final).*

3. Conocer al "enemigo"

Tema de la actividad

Transformación de conflictos

Objetivos:

- Explorar los conflictos desde la perspectiva de la otra parte.
- Observar cómo las emociones y la percepción subjetiva influyen en un conflicto.

Edad: 16+

Número de Participantes: 6-30

Materiales/Lugar:

- Ninguno. Opcional: instrucciones impresas o preguntas de orientación para parejas.
- Espacio interior o exterior que permita a los participantes trabajar en parejas sin ser escuchados.

Duración: 70 - 90 minutos, dependiendo de número de participantes

Descripción de la actividad:

10 min - Introducción de la idea y los pasos de la actividad

El formador explica que el conflicto no es solo un choque de posturas o ideas, sino una experiencia emocional. Rara vez discutimos solo sobre hechos; reaccionamos, nos protegemos e interpretamos al otro a través de nuestros propios miedos y suposiciones. Al ponernos conscientemente en la perspectiva del otro, podemos cambiar la dinámica del conflicto. La tarea no consiste en justificar a nadie, sino en comprender cómo se vería y se sentiría la situación desde la otra parte.

5 min - Elegir un conflicto

Se invita a cada participante a recordar un conflicto real de su vida que haya involucrado a otra persona. Puede ser una discusión con un compañero, una disputa familiar o una tensión en el equipo. Es importante aclarar que cada participante compartirá su historia con la persona que le corresponde, y viceversa. Este intercambio se mantendrá entre ambos participantes, sin necesidad de compartir la historia con todo el grupo.

50 min - Contando la historia en parejas

Los participantes se forman en parejas.

El primer participante tiene 10 minutos para describir el conflicto desde su perspectiva (qué sucedió, qué sentimientos tuvo, qué le pareció injusto).

El segundo participante escucha atentamente, sin interrumpir ni juzgar.

Ahora, el segundo participante tiene otros 10 minutos para asumir el rol del "enemigo" (la persona con la que hubo un conflicto). Su tarea es volver a contar la misma historia, pero desde la perspectiva del oponente. Se le pide que hable en primera persona: "Hice esto porque.....".

Importante*:

- El objetivo no es defenderse, sino sumergirse en la perspectiva de la otra persona.
- El facilitador recuerda: "Imagina intentar ponerte en el lugar de la otra persona: ¿cuáles fueron sus razones, emociones y miedos?"

Luego, los participantes intercambian roles. El primer participante escucha la historia del segundo y luego intenta contarla desde la perspectiva del oponente. El objetivo es que el participante se ponga en la piel del otro, interpretando el papel del enemigo y expresando la historia desde su punto de vista (20 minutos).

10 minutos - Compartir en parejas

Después de la actividad, el capacitador pide a los participantes que compartan sus experiencias en parejas, discutiendo cómo se sintieron al cambiar de roles y qué nuevos conocimientos obtuvieron al ver la situación desde la perspectiva de la otra persona.

10-20 min - Debate en grupo

Tras la puesta en común individual, el grupo se reunirá en círculo para una reflexión colectiva. Los participantes tendrán la oportunidad de comentar cómo cambió su percepción del conflicto, si es que cambió, durante la actividad. También pueden compartir su experiencia general del ejercicio y las reflexiones que obtuvieron al ponerse en la perspectiva de la otra persona.

Este debate en grupo permite una comprensión más profunda de las diferentes maneras de ver y gestionar los conflictos, fomentando la empatía y animando a los participantes a reflexionar sobre su crecimiento personal a lo largo de la actividad.

Preguntas que el formador puede utilizar para dirigir la discusión

- ¿Cuál fue la parte más difícil? ¿Fue fácil "convertirse" en su enemigo?
- ¿Cómo afectó esto su percepción del conflicto? ¿Qué cambió en su percepción?
- ¿Por qué la otra persona pudo haber percibido la situación de esta manera?

Conclusiones finales

- El conflicto es una relación, no una batalla de posiciones.
- Cuando comprendemos los motivos de la otra parte, dejamos de verla como un "enemigo".
- Cuanto mayor sea el entendimiento mutuo, mayor será la probabilidad de cambiar la situación.

Notas para la animación:

- Cree un ambiente seguro y contenido, estableciendo límites claros en torno a la confidencialidad.
- Anime a los participantes a ser realistas y con los pies en la tierra, evitando exagerar o actuar como si fueran juegos de rol.
- Preste atención a la intensidad emocional y recuerde a los participantes que pueden hacer una pausa o dar un paso atrás si es necesario.
- Mantenga la reflexión grupal centrada en las ideas y el aprendizaje, en lugar de en la resolución de conflictos individuales.
- La actividad "Enfrentando al Enemigo", que se centra en desarrollar empatía y cambiar de perspectiva en situaciones de conflicto, se basa en técnicas conocidas de resolución de conflictos, como las que se encuentran en "Comunicación No Violenta" de Marshall B. Rosenberg, "La Anatomía de la Paz" del Instituto Arvinger y "Llegar al Sí" de Fisher, Ury y Patton.

Recursos editables necesarios.

Opcional: instrucciones escritas y preguntas de reflexión para el trabajo en parejas.

Foco 3

Colaboración y Confianza



1. Construyendo la Torre

Tema de la actividad

Colaboración, trabajo en equipo, toma de decisiones participativa, resolución de problemas

Objetivos:

- Fomentar trabajo en equipo
- Conocer los diferentes enfoques del trabajo en equipo.

Edad: 16+

Número de Participantes: de 8-30

Materiales /Lugar

- Materiales sencillos y económicos (p. ej., papel, cartón, vasos desechables, pajitas, cinta adhesiva, hilos y listones, tijeras) para “construir la torre”.
- Espacio interior o exterior que permita a los participantes trabajar en grupos pequeños

Duración:

30 minutos, dependiendo número de participantes

Descripción actividad:

5 min – Instrucciones

El capacitador divide a los participantes en grupos pequeños de 4 a 5 personas.

El capacitador explica que cada grupo debe construir una torre simbólica utilizando únicamente los materiales proporcionados. Desde la animación se recuerda a los participantes que:

- El tiempo es limitado.
- Son libres de organizarse como deseen.

10 min – Construcción de la torre

Cada grupo de trabajo sigue hasta el final del tiempo dado.

15 min – Sesión contraste

El capacitador invita a los participantes a compartir en sesión plenaria utilizando preguntas orientadoras como:

- *¿Cómo se organizó el grupo?*
- *¿Cómo se tomaron las decisiones?*
- *¿Quién impulsó más la velocidad? ¿Quién priorizó la planificación o la coordinación?*
- *¿Qué estrategias funcionaron bien?*
- *¿Qué dificultades surgieron durante el proceso?*
- *¿Cómo influyeron las limitaciones (tiempo, materiales, normas) en la colaboración?*

Notas para la animación:

- Para que el ejercicio sea un poco más desafiante, cada grupo puede tener reglas o recursos ligeramente diferentes.
- En otra versión del ejercicio, la torre se puede construir con espaguetis.

Recursos editables necesarios: ninguno

2. Viaje guiado

Tema de la actividad

Confianza, atención plena, conciencia corporal, relaciones, trabajo individual y grupal.

Objetivos:

- Cultivar la conciencia del propio estado interior y la presencia en el aquí y ahora.
- Fortalecer la atención al cuerpo, la respiración y el contacto relacional con los demás.
- Mejorar la confianza, la escucha atenta y la percepción corporal

Edad: 14+

Nº Participantes: 6 – 30

Materiales / Lugar:

- No se precisan materiales
- Espacio tranquilo interior o exterior con suficiente área abierta para permitir el libre movimiento

Duración: 15-30 minutos

Descripción de la Actividad:

Se pide a los participantes que trabajen en parejas. Un participante cierra los ojos, mientras el otro lo guía suavemente por el espacio tomándole la mano. El participante guía lenta y atentamente, invitando a su compañero a observar las sensaciones corporales, el movimiento, el equilibrio y el contacto con diferentes elementos del entorno (como texturas, temperatura o superficies). El enfoque se centra en la seguridad, el cuidado y una mayor conciencia sensorial, más que en la dirección o el control. Después de un tiempo determinado, los participantes intercambian roles.

Al final de ambos recorridos, se invita a los participantes a compartir cómo se sintieron en cada rol. La conversación puede abordar temas como la confianza, la conciencia sensorial más allá de la vista, los pensamientos internos, los sonidos, los olores, el tacto, las imágenes mentales y el proceso de construir confianza mutua.

Notas para la animación:

- Establecer claramente las normas de seguridad y el consentimiento antes de comenzar, recordando a los participantes que pueden abrir los ojos o detenerse en cualquier momento.
- Fomentar la atención clara al compañero y el contacto físico respetuoso.
- Vigilar el espacio para evitar colisiones y garantizar un ambiente tranquilo.
- Adaptar el ritmo y la duración según la energía y el nivel de comodidad del grupo.
- Se puede usar música de fondo suave si es apropiado; en este caso, es importante considerar la necesidad de preparación técnica previa.
- El formador puede introducir aromas, sonidos u objetos para mejorar la conciencia sensorial.
- La actividad puede adaptarse o modificarse con nuevas reglas, niveles y tareas integradas según el contexto, así como la experiencia, imaginación y creatividad del facilitador (ejemplo, se puede pedir a los participantes que tengan los ojos abiertos que cambien a las personas que guían).
- Fuente: Ejercicios de movimiento y guía en pareja (adaptados de diversas técnicas psicoterapéuticas como la Gestalt y las prácticas de interacción sensorial)

Recursos editables necesarios; ninguno

3. Navegación de apoyo

Tema de la actividad:

Confianza, conciencia corporal, relaciones, trabajo tanto a nivel individual como grupal

Objetivos:

- Cultivar la conciencia del propio estado interior y la presencia en el aquí y ahora.
- Fortalecer la atención al cuerpo, la respiración y el contacto relacional con los demás.
- Fomentar la confianza y la escucha atenta.
- Fortalecer la capacidad de liderar, seguir y gestionar la incertidumbre mediante la presencia física atenta

Edad: 14+

Número de participantes 6-30

Materiales/Lugar:

- Ninguno
- Espacio tranquilo interior o exterior con suficiente área abierta para permitir el libre movimiento

Duración

15-30 minutos

Descripción de la actividad:

Se pide a los participantes que trabajen en parejas. Un participante cierra los ojos, mientras que el otro se coloca detrás, colocando suavemente una mano entre los omóplatos. El participante con los ojos cerrados comienza a retroceder, eligiendo libremente la dirección, el ritmo y el camino. El compañero de apoyo lo sigue de cerca, ofreciendo guía y protección sutiles mediante el tacto, garantizando la seguridad sin controlar el movimiento. El ejercicio enfatiza la confianza, la escucha a través del cuerpo y la conciencia de la responsabilidad mutua. Después de un tiempo determinado, los participantes intercambian roles.

Notas para la animación:

- Establezca claramente las normas de seguridad y recuerde a los participantes que pueden abrir los ojos o detenerse en cualquier momento.
- Fomente un ritmo lento y el contacto físico respetuoso.
- Vigile de cerca el espacio para evitar colisiones y garantizar un ambiente tranquilo y de apoyo.
- Adapte el ritmo y la duración según la energía y el nivel de comodidad del grupo.
- Se puede usar música de fondo suave si es necesario; en este caso, es importante considerar la necesidad de preparación técnica previa.
- La actividad puede adaptarse o modificarse con nuevas reglas, niveles y tareas integradas según el contexto, así como la experiencia, la imaginación y la creatividad del facilitador.
- Fuente: Ejercicios de movimiento en pareja y guía (adaptados de diversas técnicas psicoterapéuticas como la Gestalt y las prácticas de interacción sensorial).

Recursos editables necesarios: Ninguno

4. La red del aprecio

Tema de la actividad:

Agradecimiento, reconstrucción de la confianza, escucha activa, cooperación, liderazgo colectivo, cohesión grupal.

Objetivos:

- Reconocer el valor, la experiencia y las competencias de los demás miembros
- Fortalecer la confianza interpersonal y la cohesión grupal
- Mejorar las habilidades de escucha y comunicación
- Reconectar con un sentido compartido de propósito y liderazgo colectivo

Edad: 8+

Número de Participantes: 8-20

Materiales/ Lugar:

- Un ovillo de lana o cuerda
- Un espacio tranquilo, interior o exterior, con suficiente espacio para formar un círculo.

Duración: 30-45 minutos

Descripción de la actividad:

5 min - Instrucciones

El capacitador pide a los participantes que formen un círculo y explica el propósito de la actividad: reconstruir la confianza, escucharse mutuamente y reconocer el valor de cada miembro.

El capacitador sostiene un ovillo de lana y explica que el hilo representa la cooperativa y las conexiones entre sus miembros.

15-20 min – Construyendo la red

El capacitador demuestra cómo funciona el ejercicio y comienza sosteniendo el extremo del hilo, nombrando a un participante y diciendo algo positivo sobre lo que esa persona aporta al grupo (habilidades, experiencia, actitud, compromiso). Luego, el capacitador le lanza el ovillo de lana a esa persona mientras sostiene el hilo.

Cada participante, al recibir el hilo, repite el proceso: sostiene el hilo, elige a otro participante y expresa su agradecimiento por su contribución antes de lanzar el hilo.

El proceso continúa hasta que todos estén conectados, formando una red.

5-15 min – Reflexión y análisis

El facilitador invita a los participantes a observar la red y reflexionar sobre su significado.

Notas para la animación:

- Antes de comenzar el ejercicio, se establecen las reglas básicas (respeto, confidencialidad, escucha activa).
- Preste atención a la dinámica del grupo y a las reacciones emocionales; algunos participantes podrían sentirse incómodos al expresar su agradecimiento al principio.
- Fomente la autenticidad, pero evite forzar la participación.
- Durante la sesión informativa, destaque cómo la confianza, la cooperación y el liderazgo están interconectados, como los hilos de una red.
- Si surgen conflictos, reconózclos sin juzgarlos y vuelva a centrarse en los objetivos comunes.

Recursos editables necesarios: Ninguno.

Foco 4

Formación para la animación



1. Diseño de actividades de formación eficaces

Tema de la actividad

Diseño de formación, creatividad, colaboración, trabajo en equipo

Objetivos:

- Aprender a diseñar y dirigir actividades de formación.
- Desafiarse como formador.

Edad: 18+

Número de participantes: de 6-30

Materiales/ Lugar:

- Rotafolio y hojas de papel, rotuladores (diferentes colores), cinta adhesiva, post-it
- Espacio interior con una sala lo suficientemente grande para una sesión plenaria y varias salas separadas para el trabajo en grupos pequeños, lo que permite que los grupos trabajen sin molestarse entre sí.

Duración 3,5 Horas+

Descripción de la actividad:

20-30 min - Introducción al diseño de la capacitación:

El capacitador ofrece una breve introducción teórica sobre el diseño de la capacitación y los elementos clave que conforman un espacio de aprendizaje activo. A continuación, se realiza una breve discusión con los participantes sobre qué hace que una experiencia de aprendizaje sea atractiva y potencialmente transformadora, basándose en sus propias experiencias y perspectivas.

10 min - Instrucciones

Los participantes se dividen en subgrupos de 3 a 6 personas y reciben un caso práctico. El capacitador explica que se invita a los participantes a crear una experiencia de aprendizaje de principio a fin. Deben comenzar por definir objetivos de aprendizaje claros, reflexionando sobre lo que los participantes en su minilaboratorio deben comprender o practicar. A continuación, se les anima a elegir métodos y dinámicas que se adapten al contexto del grupo, considerando factores como la edad, la motivación y el entorno. El capacitador sugiere asignar roles dentro del equipo para garantizar que la sesión se prepare de manera eficiente. Finalmente, se les pide a los participantes que estén listos para presentar y facilitar su minilaboratorio con participantes de otros grupos o con los capacitadores.

180 min – Grupos de trabajo

Cada grupo:

- Analiza su caso e identifica el objetivo principal de aprendizaje del laboratorio.
- Diseña la estructura de la sesión (introducción - calentamiento/laboratorio - actividad principal - reflexión/cierre).
- Prepara los materiales o un formato de presentación sencillo (no se necesitan recursos especiales).

Más de 45 minutos, dependiendo del número de subgrupos.

Cada grupo facilita su laboratorio de capacitación para los demás, quienes actuarán como participantes. Cada presentación dura aproximadamente 30 minutos.

Incluso si el caso original sugiere un tiempo diferente, el grupo debe preparar una presentación interactiva de 30 minutos, que incluya al menos un ejercicio realizado en su totalidad.

Después de cada presentación, el grupo recibe una breve retroalimentación de sus compañeros y

facilitadores. 20 minutos - Reflexión final

El formador realiza una reflexión compartida para explorar:

- Qué se aprendió sobre el diseño y la facilitación de experiencias de aprendizaje;
- Qué hizo que el proceso funcionara y cuáles no;
- Cómo se pueden aplicar estas herramientas en los contextos de los participantes.

Notas para la animación:

- Apoye a los grupos ayudándolos a aclarar su caso y respondiendo a sus preguntas.
- Invite a los participantes a acordar roles dentro del equipo de trabajo (p. ej., quién presenta, quién prepara los materiales, etc.).
- Para que la actividad sea más desafiante, introduzca situaciones inesperadas durante la fase de trabajo en grupo.
- Se pueden diseñar diferentes casos según el contexto y los objetivos de aprendizaje de los participantes.

Recursos editables

- Instrucciones para el trabajo en grupo (una por cada grupo)
- Estudios de caso (1 caso por cada grupo)

Instrucciones para el trabajo en grupo

Trabjarán en grupos pequeños para diseñar y preparar un taller de capacitación basado en el caso recibido. Cada caso describe un contexto, un grupo objetivo y un desafío diferentes.

Su tarea es:

- Crear una experiencia de aprendizaje
- Define objetivos de aprendizaje claros: ¿qué deben comprender o practicar los participantes en tu laboratorio?
- Elige métodos y dinámicas que se adapten al contexto del grupo (edad, motivación, entorno).
- Asigna roles dentro de tu equipo (facilitador, observador, cronometrador, etc.) para preparar la sesión de forma eficiente.
- Prepárate para presentar y facilitar tu minilaboratorio a los demás, como si fueran tu grupo real.

Recordar:

- Mantener simple, significativo y activo.
- Céntrate en la importancia de cada paso, no solo en lo que haces.
- Fomenta la participación, la curiosidad y la reflexión: estos son los pilares del enfoque de aprendizaje de Rondine.

✂

Caso 1

Contexto: En un instituto local, la tensión entre alumnos y profesores aumenta. Los adolescentes se sienten ignorados, mientras que los profesores perciben que están perdiendo autoridad.

Grupo objetivo: 15 alumnos de instituto (de 16 a 17 años) y 5 profesores (de 35 a 55 años).

Entorno de la formación: Sesión presencial en el auditorio del instituto, 2 horas.

Tarea: Diseñar un taller breve para restablecer el diálogo y el respeto mutuo.

Enfoque: Confianza, escucha activa, comunicación intergeneracional.

✂

Caso 2

Contexto: Un equipo de jóvenes activistas se divide en dos bandos: algunos buscan actuar con rapidez y de forma pública, mientras que otros prefieren un enfoque más lento y estratégico.

Grupo objetivo: 12 jóvenes activistas (de 18 a 25 años).

Entorno de la formación: Sesión en el espacio de la organización, 3 horas.

Tarea: Crear un taller que ayude a los participantes a reconocer el valor de los diferentes enfoques y a encontrar una dirección común.

Enfoque: Colaboración, pensamiento estratégico, gestión de conflictos.

✂

Caso 3

Contexto: Estudiantes de países mediterráneos organizan un festival cultural, pero enfrentan desafíos debido a diferentes estilos de comunicación y liderazgo.

Grupo objetivo: 10 estudiantes (de 20 a 24 años) de 5 países diferentes. Entorno de formación: Taller universitario de un día o sesión de formación de 3 horas.

Tarea: Diseñar un taller que ayude a los participantes a ver las diferencias como un recurso y fortalecer el liderazgo compartido.

Enfoque: Sensibilidad cultural, comunicación, dinámica de grupo.

✂

Caso 4

Contexto: Un grupo de mujeres fundó una cooperativa para el desarrollo local. Tras las dificultades iniciales, perdieron la confianza y comenzaron a discutir sobre el rumbo de su trabajo.

Grupo objetivo: 15 mujeres de diferentes generaciones (de 30 a 60 años).

Entorno de la capacitación: Reunión presencial en el centro comunitario local, 2,5 horas.

Tarea: Desarrollar un taller que ayude a las participantes a escucharse mutuamente y a reconstruir la motivación compartida.

Enfoque: Colaboración, liderazgo, reconstrucción de la confianza.

✂

Caso 5

Contexto: Durante un campamento juvenil internacional, una discusión sobre la guerra y la identidad generó tensión; los participantes dejaron de comunicarse.

Grupo objetivo: 25 jóvenes (de 16 a 20 años) de diferentes países.

Entorno de la formación: Sesión vespertina en el campamento.

Tarea: Crear un taller que permita expresar las emociones de forma segura sin dañar las relaciones.

Enfoque: Conciencia emocional, transformación de conflictos, restablecimiento de la conexión.

Feedback

Las actividades de retroalimentación son momentos estructurados diseñados para ayudar a los participantes a reflexionar sobre su experiencia de aprendizaje y brindar aportes constructivos a los capacitadores y compañeros. Son especialmente valiosas al final de un programa de capacitación, ya que permiten al grupo consolidar lo aprendido, identificar puntos clave y reconocer el crecimiento personal o colectivo. Mediante la reflexión guiada, ejercicios creativos o debates abiertos, las actividades de retroalimentación animan a los participantes a conectar el contenido de la capacitación con sus propias experiencias y con su aplicación futura en su contexto. Para los capacitadores, también sirven como una fuente vital de información para evaluar la efectividad del programa, comprender las necesidades de los participantes y mejorar las sesiones futuras. En definitiva, las actividades de retroalimentación cierran el proceso de aprendizaje de forma participativa y significativa, reforzando la responsabilidad, el aprecio mutuo y el aprendizaje continuo.

1. Una palabra cada uno

Tema de la actividad

Retroalimentación, concientización

Objetivos:

- Realizar un rápido registro emocional e intuitivo.
- Fomentar la presencia y el cierre

Edad:

10+

Número de participantes:

6-50

Materiales/Lugar

- Post-it y rotafolios, rotulador.
- Espacio interior o exterior lo suficientemente grande como para formar un círculo

Duración:

5-10 minutos, dependiendo del número de participantes

Descripción de la Actividad:

Los participantes se paran o se sientan en círculo y el capacitador les pide que compartan una palabra que exprese cómo se sienten después de la actividad. Puede reflejar:

- un sentimiento (p. ej., inspirado, confundido, enérgico)
- un aprendizaje (p. ej., conciencia, escucha, respeto)

Notas para la animación:

- La actividad se puede realizar con un portapapeles, donde los participantes escriben su palabra y la pegan en el rotafolio.
- Para tener una representación visual de la retroalimentación, se pueden conectar las palabras con un hilo o línea roja, creando una representación simbólica de la experiencia compartida.
- Para hacerlo más creativo, la línea de conexión también puede ser un dibujo.

Recursos editables: ninguno

2. Sesión reflexiva con herramientas digitales

Tema de la actividad:

Retroalimentación, intercambio de emociones y perspectivas tanto a nivel individual como grupal

Objetivos:

- Apoyar la reflexión colectiva
- Dar voz a las experiencias individuales y visualizar las reflexiones grupales mediante la participación interactiva y anónima

Edad :12+

Número de participantes: 5- 40+

Materiales/Lugar:

- Teléfono inteligente, tableta o computadora para cada participante; conexión a internet; presentación preparada con antelación (Mentimeter...).
- Espacio interior o exterior con acceso estable a internet y una pantalla o proyector (opcional, pero recomendado)

Duración: 15-40 minutos, dependiendo número y profundidad de las preguntas

Descripción de la actividad:

5 min – Introducción

El capacitador presenta la sesión de reflexión y explica cómo acceder a la herramienta digital. Se invita a los participantes a unirse usando sus dispositivos personales.

5-20 min – Compartir retroalimentación individualmente

A través de una serie de diapositivas interactivas preparadas (como encuestas en vivo, preguntas abiertas, cuestionarios o nubes de palabras), los participantes comparten sus pensamientos, emociones o retroalimentación relacionada con la experiencia o actividad que acaban de completar. Las respuestas aparecen en tiempo real, lo que permite al grupo identificar patrones emergentes, temas comunes y diferencias.

5-15 min – Compartir en plenaria y cierre

El capacitador guía el proceso, hace pausas para observar los resultados junto con el grupo e invita a breves reflexiones verbales cuando sea apropiado. La sesión finaliza con un breve cierre colectivo, destacando las ideas clave o las palabras recurrentes que surgieron

Notas para la animación:

- Preparar las preguntas de entrada con antelación y pruebe la configuración técnica antes de la sesión.
- Mantener las preguntas claras, breves y centradas en la experiencia, no en la evaluación.
- Permitir momentos de silencio para leer y reflexionar antes de pasar a la siguiente pregunta.
- Adaptar el número de preguntas y el ritmo a la energía del grupo y al tiempo disponible.

Recursos editables: Ninguno.

3. Pregunta sin respuesta

Tema de la actividad

Retroalimentación, intercambio de emociones y perspectivas a nivel grupal

Objetivos:

- Fomentar la reflexión personal y colectiva sobre la experiencia de aprendizaje.
- Dar espacio a las emociones, las reflexiones y las preguntas sin resolver.
- Practicar la escucha sin necesidad de responder ni corregir

Edad: 14+

Número de participantes: 6-30

Materiales/ Lugar:

- No se necesita material
- Interior o exterior con espacio suficiente para crear un círculo

Duración: 15-30 min

Descripción de la actividad

El capacitador invita a los participantes a formar un círculo y resume brevemente la sesión de capacitación, destacando los temas o momentos principales. A continuación, se les invita a reflexionar en silencio durante un breve momento sobre cómo les afectó la capacitación, qué les quedó en la mente o qué preguntas surgieron. Uno por uno, se les invita a compartir una pregunta. La pregunta puede dirigirse a todo el grupo, a una persona específica o a sí mismos. Se les informa claramente que estas preguntas no recibirán respuesta y que no habrá debate.

Después de que un participante comparta su pregunta, el grupo permanece en silencio durante unos segundos, permitiendo que la pregunta resuene. El proceso continúa hasta que todos los que deseen compartir hayan tenido la oportunidad de hacerlo. La actividad finaliza con un breve momento de silencio colectivo o una breve declaración de cierre del capacitador.

Notas para la animación:

- Explique claramente que el propósito de la actividad no es encontrar soluciones, sino abordar las preguntas como parte del proceso de aprendizaje.
- Enfatique que las preguntas abiertas pueden profundizar la conciencia y la reflexión, incluso cuando quedan sin respuesta.
- Invite a los participantes a escuchar atenta y respetuosamente, sin comentar, reaccionar ni ofrecer consejos.
- Esta actividad funciona especialmente bien al final de una capacitación, como una forma de cerrar el proceso grupal y dejar espacio para la reflexión continua.
- Si el grupo es grande, puede invitar solo a quienes se sientan cómodos para compartir, o limitar cada contribución a una sola frase

Recursos editables: Ninguno.

Sugerencias de lectura

Dewey, John – Filósofo y educador que enfatiza el valor educativo del aprendizaje a través de la experiencia y el papel de los procesos participativos en la educación.
Experiencia y Educación (1938)

Freire, Paulo - Figura clave de la pedagogía crítica, se centra en el desarrollo de la conciencia crítica a través del diálogo y el aprendizaje experiencial como herramientas para la transformación social.
Pedagogía del oprimido (1970)

Galtung, Johan – Fundador de los estudios sobre paz y conflictos. Su trabajo proporciona un marco fundamental para comprender las causas profundas de los conflictos y los procesos de transformación no violenta de los mismos.

Paz por medios pacíficos: Paz y conflicto, Desarrollo y civilización (1996)

Goleman, Daniel - Se exploró la importancia de la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales, todas ellas fundamentales para los procesos reflexivos y las experiencias de aprendizaje interpersonal.

Inteligencia emocional: por qué puede ser más importante que el coeficiente intelectual (1995)

Kolb, David A. – Desarrolló la Teoría del Aprendizaje Experiencial (ELT) y el Ciclo de Aprendizaje de Kolb, destacando el aprendizaje como un proceso basado en la experiencia, la reflexión, la conceptualización y la experimentación *Aprendizaje experiencial: la experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo* (1984; 2nd ed. 2014)

Lederach, John Paul – Una voz fundamental en la consolidación de la paz y la transformación de conflictos, que ofrece un marco integral para la reconciliación sostenible que va más allá de la resolución tradicional de conflictos para incluir procesos relacionales y participativos a largo plazo.

Construyendo la paz: reconciliación sostenible en sociedades divididas (1997)

Lewin, Kurt - Una de las principales inspiraciones de las teorías del aprendizaje experiencial,

sentó las bases de la investigación-acción, la dinámica de grupo y el aprendizaje a través de la experiencia.

Teoría de campos en las ciencias sociales (1951)

Rosenberg, Marshall B. – Desarrolló la Comunicación No Violenta como una práctica experiencial basada en la escucha activa y el uso consciente del lenguaje, enfatizando el cambio a través de la observación, la conciencia y la autorreflexión sobre los sentimientos y necesidades.

Comunicación no violenta: un lenguaje de vida (3.ª ed., 2015))

Vaccari, Franco; Díaz, Miguel H.; Hauss, Charles – Este libro ofrece una exploración a fondo del Método Rondine y reúne ensayos de expertos italianos y estadounidenses, incluyendo a los editores. Proporciona el contexto religioso, psicológico y político de este innovador enfoque psicosocial para la resolución de conflictos.
El método Rondine: un enfoque relacional del conflicto (2023)

Manuales de capacitación-Formación

Consolidación de la paz: Manual de capacitación de Caritas (2002) - *El Manual de capacitación de Caritas es un recurso que contiene herramientas conceptuales y prácticas para ayudar a llenar la caja de herramientas del constructor de paz.*

Juventud, paz y seguridad: un manual de programación - Publicado por las Naciones Unidas, este manual se centra en el papel de los jóvenes en los procesos de paz y proporciona herramientas prácticas para apoyar su inclusión y formación en la prevención de conflictos y la consolidación de la paz.

Manual para jóvenes constructores de paz (UNAOC / UN) - A Manual dirigido a jóvenes profesionales de la paz, desarrollado en el marco de la Alianza de Civilizaciones de las Naciones Unidas. Incluye competencias clave para participar en la consolidación de la paz global y local, con ejercicios, herramientas y modelos de intervención.

Agradecimientos

Este manual reconoce a todas las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que participaron en el proyecto y contribuyeron a la implementación de las actividades:

Caritas Hellas, Odyssea Amke, Caritas Cyprus, Refugee Rights Association, Fundación Entreculturas, Cáritas Española, Caritas Malta, Fondazzjoni Dar il-Hena, Caritas Tunisia, Caritas Egypt, Eparchial Diocesan Office (EDO), Caritas Maroc, High Atlas Foundation, Caritas Lebanon, Society of Saint Vincent de Paul (Lebanon), Caritas Jerusalem, Al-Liqa Center, Latin Patriarchate of Jerusalem, Caritas Syria, Society of Saint Vincent de Paul (Syria), Caritas Türkiye, Olive Branch, ACLI, Caritas Iraq, Caritas Jordan, Caritas Mauritania, Caritas Djibouti, Caritas Somalia, Caritas Iran, Caritas Mona.