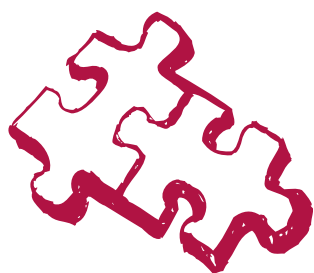
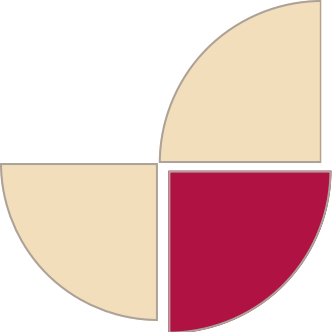


THE GENERAL SECRETARIAT OF THE SYNOD
PAX CHRISTI INTERNATIONAL

¿CÓMO GESTIONAR LOS CONFLICTOS EN LAS COMUNIDADES LOCALES?

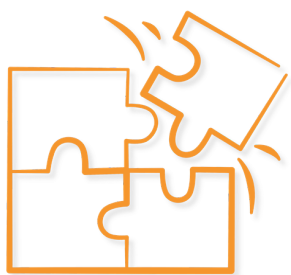
CONSEJOS PARA LOS FACILITADORES SINODALES LOCALES





Introducción

Este documento es el resultado de una colaboración entre la Secretaría General del Sínodo y la *Catholic Nonviolence Initiative* (Iniciativa Católica para la Noviolencia) de Pax Christi Internacional. Pretende ofrecer algunos consejos y herramientas a los facilitadores sinodales locales y ayudarles a gestionar las tensiones y los conflictos en sus comunidades durante los encuentros sinodales.



¿QUÉ ES un conflicto?

EL CONFLICTO NO ES NEGATIVO

Es natural y previsible en las relaciones entre personas diferentes. Cada persona percibe el mundo de manera diferente y posee necesidades, intereses, sentimientos, emociones, trayectorias y experiencias que moldean sus distintas visiones y enfoques de la realidad.

Lo importante es cómo gestionamos de manera no violenta estas diferencias naturales y alcanzamos métodos pacíficos de convivencia, diálogo, restauración y sanación para caminar juntos. Los facilitadores pueden contribuir a construir experiencias no violentas de participación y encuentro, permitiendo que las asambleas sinodales se conviertan en casas de la paz, una paz desarmada y desarmante.

Los facilitadores deben también reconocer su propia vulnerabilidad e interdependencia y pedir ayuda cuando sea necesario. El papel de los facilitadores no es resolver conflictos, restablecer relaciones o sanar traumas, pero pueden contribuir a crear las condiciones para esas posibilidades y proponer la participación de expertos y profesionales como mediadores o consejeros cuando sea necesario.



CÓMO

prevenir los conflictos

PREVENIR LOS CONFLICTOS
PREPARANDO UN AMBIENTE
ADECUADO



EL ESPACIO

Los espacios físicos generan dinámicas de comportamiento, por lo que es importante que el facilitador diseñe un espacio acogedor, cálido y amigable. Es aconsejable sentar a las personas en círculo o semicírculo. Si es posible, esto debería hacerse sin mobiliario que interrumpa la interacción visual, en un espacio abierto donde todos puedan verse y comunicarse entre sí. Por esta razón es importante que el número de personas que asisten a una conversación sea apropiado. Un número de doce personas (o menos) más el facilitador parece ser un buen compromiso.

La luz y el ruido también pueden ser factores de estrés.

ASEGÚRESE DE QUE EL LUGAR ESTÉ BIEN ILUMINADO Y
DE QUE HAYA SUFICIENTE SILENCIO PARA QUE TODOS
PUEDAN ESCUCHARSE FÁCILMENTE.



LA CORPOREIDAD

El espacio es también nuestro cuerpo. La comunicación entre personas no es solo verbal, sino principalmente no verbal. Nuestros gestos, nuestras sonrisas, la forma en que nos sentamos, la manera en que usamos los brazos y las manos para acoger a los demás, la forma en que mantenemos activamente el contacto visual para escuchar a las personas, nuestros movimientos: todo ello contribuye a crear una atmósfera acogedora.

EL FACILITADOR DEBERÍA TRATAR DE ACOGER A CADA PARTICIPANTE CON ESTOS GESTOS ENCARNADOS. LA FACILITACIÓN ES UN ROL PLENAMENTE ENCARNADO.



EL TIEMPO

La gestión del tiempo es clave en toda interacción grupal. Para generar mayor disposición a participar en el proceso, es importante que el facilitador especifique, al inicio, la duración del encuentro e incluso la estructura y los tiempos de la sesión.

Esto ayuda a generar una sensación de control, reduce la ansiedad y permite la planificación. La forma en que el facilitador comunica (con palabras y cuerpo) debe ser relajada y amable para evitar el estrés y la ansiedad por el tiempo.

LA FORMA EN QUE EL FACILITADOR COMUNICA (CON PALABRAS Y CUERPO) DEBE SER RELAJADA Y AMABLE PARA EVITAR EL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD POR EL TIEMPO.



PREVENIR LOS CONFLICTOS mediante una metodología adecuada

LA CONVERSACIÓN EN EL ESPÍRITU ESPIRITUALIDAD | ESCUCHAR



LA CONVERSACIÓN EN EL ESPÍRITU COMO MÉTODO DE COMUNICACIÓN NOVIOLENTA

El facilitador debería explicar brevemente en qué consiste el método de la Conversación en el Espíritu, la manera en que queremos tratarnos mutuamente durante el diálogo (con respeto, valorando cada contribución, con amabilidad, gratitud, acogida, un tono conciliador, buscando un camino compartido, respetando los turnos de palabra, sin juzgar, etc.).

Esto permitirá al facilitador recordar a los participantes estas «reglas» si alguna de ellas no se cumple. El facilitador también debería mencionar que cada persona tendrá la misma oportunidad y el mismo tiempo para expresar su punto de vista. Una formación en comunicación noviolenta sería muy útil para desarrollar el rol del facilitador.



ESPIRITUALIDAD: ORACIÓN Y SILENCIO

La Conversación en el Espíritu es un proceso espiritual. Es esencial comenzar y concluir con una oración y tener varios momentos de silencio. El facilitador debería ofrecer una oración que permita al Espíritu Santo estar presente y al grupo centrarse aquí y ahora en una actitud espiritual de escucha y comunicación.

ES IMPORTANTE RECORDAR A LOS PARTICIPANTES QUE NO SE TRATA DE UNA ORACIÓN ANTES DE UN PROCESO, SINO QUE TODO EL PROCESO ES ORACIÓN. EL TIEMPO DE SILENCIO INCLUIDO EN CADA ETAPA DE LA CONVERSACIÓN EN EL ESPÍRITU PUEDE SER UN MOMENTO PROPICIO PARA PEDIR AL ESPÍRITU SANTO QUE ACOJA LO ESCUCHADO SIN PREJUICIOS Y CON EMPATÍA.

Las personas pueden sentirse incómodas con el silencio (a dónde mirar, qué hacer...). Los facilitadores necesitan ayudar a entrar en un tiempo de silencio adecuado: música suave, uso de símbolos y rituales, etc.









ESCUCHAR PRIMERO HABLAR DESPUÉS.

La comunicación comienza con el silencio, con la escucha, no con el habla. Si no escuchamos, no hay comunicación. La escucha activa es la capacidad de escuchar bien con atención y comprensión. A través de ella nos damos cuenta de lo que la otra persona dice y de lo que intenta comunicarnos. A través de ella le decimos a la otra persona que realmente estamos prestando atención a lo que dice. Le decimos que nos importa, que lo que dice es importante. La escucha es un acto de reconocimiento humano.

Para ello, debemos dejar hablar — no podemos escuchar si estamos hablando —, construir confianza ayudando a la persona a sentirse libre para expresarse, mostrar interés, eliminar distracciones,

NO INTERRUMPIR, DAR TIEMPO,
NO CRITICAR NI JUZGAR.

Algunas claves para practicar la escucha activa:

-  Mirar a quien habla con atención y respeto.
-  Inclinarsse ligeramente hacia la persona a la que estamos escuchando.
-  No interrumpir.
-  No hablar demasiado.
-  Asentir con la cabeza y usar expresiones breves para mostrar que estamos escuchando: «**Entiendo**», «**Por favor, continúe...**»
-  Al final, resumir con palabras propias lo que se ha comprendido del mensaje: «Si le he entendido bien...»

El facilitador debería dar a cada persona del grupo un turno para hablar sobre la situación o el tema que se está discutiendo. Todos y cada uno de los miembros del grupo deberían hablar, y el facilitador debería asegurar que nadie monopolice la conversación mientras otros permanecen en silencio, y que todos sean igualmente importantes.

Es bueno que el facilitador recuerde en algunos momentos la dimensión espiritual de todo el proceso y las reglas de comunicación si es necesario.



La introducción

En cada encuentro, el facilitador debería invitar a cada participante a presentarse. El facilitador también debería presentarse, explicando su rol y señalando que si en algún momento el grupo necesita otro facilitador por cualquier razón, simplemente deberían proponerlo.

No importa si el grupo ya se conoce; es importante tener un momento de presentación en cada sesión porque, incluso en estas circunstancias, permite a las personas presentarse de maneras diferentes y añadir aspectos no mencionados en presentaciones anteriores. **En definitiva, el objetivo es construir relaciones, conocerse y crear un proceso de humanización y vínculo.**



La comunicación no violenta

Para evitar la polarización, el facilitador invitará a cada persona a comenzar con la frase «Desde mi punto de vista» o «Desde mi perspectiva», evitando presentar opiniones como hechos. También es importante que los participantes puedan expresar cómo se sienten y no solo lo que piensan.

El facilitador ayudará a cada participante a evitar «palabras cerradas» como «siempre», «nunca», «ellos», «nosotros» y a usar «palabras abiertas» como «quizás», «tal vez», «a veces», reformulando las frases cuando sea necesario[1].

sometimes
never
they maybe
us
perhaps always
closed words
open words

● Closed words
● Open words

[1] Si desea saber más sobre comunicación no violenta, encontrará una sugerencia bibliográfica al final del documento.



Cuando el conflicto ocurre, qué hacer..

EL CONFLICTO ES INHERENTE
A LAS RELACIONES HUMANAS.

El conflicto es inherente a las relaciones humanas. El conflicto está destinado a surgir; no es una excepción ni una anomalía, sino una parte intrínseca de la convivencia en la riqueza de la diversidad. No debemos evitarlo, sino afrontarlo con serenidad de espíritu, confianza en las personas y fe.



**Unidad en la diversidad:
separar la persona del conflicto.**

Las relaciones implican cuestiones difíciles y a veces conflictivas. El facilitador debería ayudar a separar las cuestiones de las personas. Una persona no es su posición en el conflicto ni su idea, por mucho que las defienda con vehemencia o convicción.

Las personas son más que sus ideas y posiciones. Las personas no son cuestiones. No debemos permitir que cuestiones difíciles y conflictivas dañen a las personas y las relaciones entre ellas.

Cuando las cuestiones y las posiciones se identifican con personas específicas del grupo, el facilitador ayudará a identificar exactamente cuáles son esas posiciones, separándolas de las personas que las defienden. El facilitador invitará a otras personas del grupo a defender y argumentar esas posiciones. Asimismo, invitará a las personas que están «enfrentadas» a sentarse una al lado de la otra durante la discusión, en lugar de sentarse una frente a la otra.

Es útil utilizar un rotafolio para registrar las diferentes ideas y argumentos.



Desescalar las tensiones.

Cada gesto ayuda. Una sonrisa, un saludo, una invitación, la escucha activa. Desescalar los conflictos implica deconstruirlos, bajar cada peldaño que nos llevó a la cima de la escalera del conflicto. Ahora debemos descender.

ESTE CAMINO NO PUEDE RECORRERSE
DE UNA SOLA VEZ. DEBEMOS DESCENDER CADA
PELDAÑO, ACERCANDO A LOS «ADVERSARIOS»,
REEMPLAZANDO LAS PALABRAS CERRADAS POR
OTRAS MÁS ABIERTAS, RECONOCIENDO A LAS
PERSONAS Y SEPARÁNDOLAS DE SUS POSICIONES,
LOGRANDO QUE MÁS PERSONAS PARTICIPEN Y
CONTRIBUYENDO A AMPLIAR LAS PERSPECTIVAS...

Una formación en el uso de las herramientas de la escalera del conflicto y el mapa del conflicto sería muy útil para desarrollar el rol del facilitador.

La construcción del consenso

La transformación del conflicto, como escribe el estudioso y practicante John Paul Lederach, «comienza con dos fundamentos proactivos:

- 1) una orientación positiva hacia el conflicto, y
- 2) una disposición a comprometerse en el conflicto en un esfuerzo por producir un cambio constructivo o crecimiento».

Así, la construcción del consenso, si se entiende como el logro de un resultado, no es el objetivo principal y no debería ser una obsesión. Esto llevaría a tratar de evitar las discrepancias y las diferentes perspectivas, que son necesarias.

El consenso debe entenderse como no dejar a nadie atrás. La construcción del consenso debe entenderse como un proceso, como un método por el cual un grupo de personas puede trabajar juntas las diferencias, donde incluso es posible incluir ideas aparentemente contradictorias.

La Iglesia sinodal camina junta y debe hacerlo con las diferencias y la diversidad. La sinodalidad es el proceso, no el resultado. Cada paso del camino recorrido juntos es ya construcción de consenso. En este proceso, las personas son capaces de encontrarse, de hablar pacíficamente de sus diferencias y de construir relaciones. La contribución de cada miembro es valorada.

Los facilitadores deben ser conscientes de ello y promoverlo. Trabajamos para promover el crecimiento de la comunidad y la confianza.



Una forma de abordar esto es comenzar por comprender que ninguna persona posee la verdad entera. Cada uno de nosotros tiene un pedazo de la verdad. Cuando surge un conflicto, nos esforzamos por escuchar los diferentes pedazos de verdad del otro.

El consenso se construye primero escuchando el pedazo de verdad de cada participante y luego con cada Sí de cada uno de los miembros del grupo, por pequeño que cada Sí pueda parecernos. El primer Sí puede ser simplemente aceptar encontrarse y seguir haciéndolo.

Los facilitadores deben construir pequeños Sí a lo largo de cada encuentro e invitar a cada persona a expresar ese Sí en voz alta. Cada encuentro puede terminar con la pregunta: «¿Quieren que nos volvamos a reunir?», independientemente de las diferencias, desacuerdos o conflictos que hayan surgido.

CUANDO DEFINE LA SINODALIDAD
EL DOCUMENTO AFIRMA:

“IMPLICA TAMBIÉN ALCANZAR EL CONSENSO COMO
EXPRESIÓN DE LA PRESENCIA DE CRISTO,
AQUEL QUE VIVE EN EL ESPÍRITU.”



DEL CONFLICTO A LA PAZ



Las tensiones o conflictos a menudo se presentan como una realidad única, dada, acabada, en lugar de como un conjunto de elementos (relaciones, necesidades, intereses, sentimientos, valores, tiempo, narrativas, posiciones, etc.) que configuran una forma de percibir la situación y un proceso. Es importante en una comunidad eclesial recordar a los participantes que lo que nos une no son nuestros pensamientos o comportamientos, sino la Persona de Jesús y nuestra relación con Él, entre nosotros y con toda la Creación. La interconexión, la vulnerabilidad compartida, saber que todos somos criaturas, hijos de Dios, la fuerza de saber que somos amados.

**LA PAZ NO SIGNIFICA TENER LAS MISMAS
PERSPECTIVAS O LA «VICTORIA» DE UNA IDEA, DE
UNA PERSPECTIVA MAYORITARIA SOBRE OTRA.**

Es reconocer la diferencia, la diversidad. Es, en definitiva, la disposición a hacer espacio a los demás, a caminar juntos. La paz no es un concepto singular, sino plural. Los conflictos no se resuelven ni se terminan, sino que se gestionan y se transforman para hacer crecer nuestras relaciones y nuestra fe. El problema no es el conflicto en sí, sino la gestión no violenta de los conflictos. La misión no es acabar con los conflictos, sino aprender a transformarlos de manera no violenta, creando experiencias no violentas de participación, casas de la paz.

Las experiencias no violentas de participación

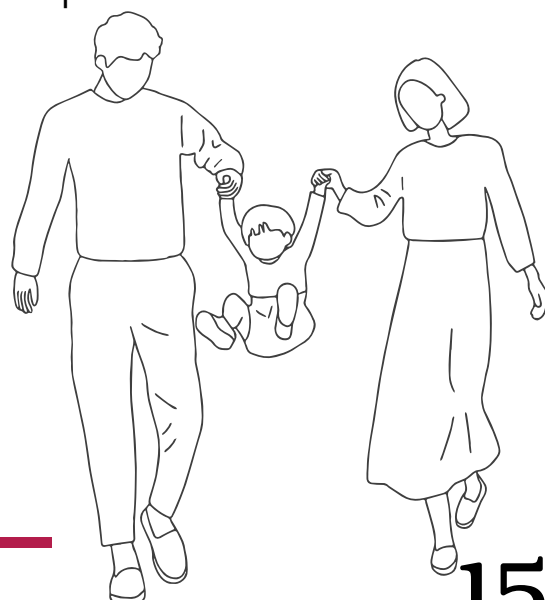
Las experiencias no violentas de participación adoptan muchas formas, desde el compromiso comunitario local hasta los movimientos globales. En la vida cotidiana, esto puede incluir el compromiso vecinal, donde los residentes abordan disputas y toman decisiones conjuntas, o los consejos escolares donde estudiantes, familias y profesores discuten juntos reglas y proyectos.

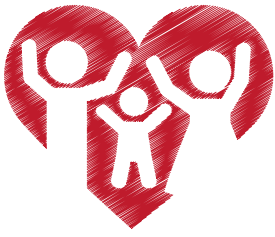


La familia es de hecho la primera experiencia no violenta de participación para muchos niños. Cuando no es así, necesitamos ayudar a esos niños y a sus padres a aprender a construir casas no violentas de paz.

Dentro de nuestra Iglesia, la participación no violenta se manifiesta de muchas maneras, como en los consejos parroquiales, donde los laicos colaboran con el clero para planificar liturgias, acción social y programas educativos, asegurando que todas las voces sean escuchadas con respeto. Los procesos sinodales ejemplifican esto a mayor escala, fomentando el diálogo entre obispos, clero y laicado en todo el mundo, enfatizando la escucha, el discernimiento y la construcción de consenso. Otros ejemplos incluyen grupos de oración, comités caritativos y reuniones de planificación parroquial, donde la participación fomenta la comunidad, resuelve conflictos pacíficamente y empodera a los miembros para contribuir sin temor.

En todos los casos, la participación no violenta crea los espacios y los tiempos físicos, éticos y espirituales que permiten abordar las diferencias de manera constructiva, construyendo una paz desarmada y desarmante en la cotidianidad y contribuyendo a una paz social, cultural e internacional más amplia.





casas

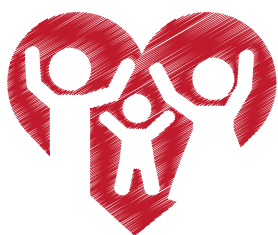
DE LA PAZ

Las casas de la paz pueden entenderse como grupos sinodales locales que se comprometen intencionalmente a convertirse en espacios visibles de paz desarmada y desarmante, donde los conflictos se abordan sin violencia, dominación ni exclusión. Arraigadas en la no violencia evangélica, entienden la paz como un don espiritual pero también como una responsabilidad compartida que exige formación, acción y resistencia a todas las formas de deshumanización.

Como espiritualidad y modo de vida, la no violencia evangélica configura la manera en que los miembros escuchan, hablan, deciden y actúan juntos. Las casas de la paz se comprometen por tanto a apoyar y desarrollar la no violencia dentro de la comunidad mediante prácticas concretas: formación regular en comunicación no violenta y transformación de conflictos; discernimiento compartido arraigado en el Evangelio; y el cultivo de hábitos que protejan la dignidad humana, construyan relaciones y fomenten la participación.

Este compromiso se extiende también más allá del propio grupo. Las casas de la paz hacen la no violencia evangélica pública y visible comprometiéndose en la acción no violenta y la resistencia: organizando vigilias de oración en tiempos de tensión social, apoyando a las víctimas de violencia e injusticia, colaborando con escuelas y grupos cívicos en la educación para la no violencia, y abogando pacíficamente por políticas que defiendan la dignidad humana. Practican la resistencia constructiva rechazando lenguajes, estructuras o decisiones basadas en el miedo, la coacción, la violencia, la injusticia y la exclusión.





casas

DE LA PAZ

De este modo, las casas de la paz encarnan la paz desarmada y desarmante como camino de transformación personal, cultural y social, donde la respuesta noviolenta de Jesús es vivida y practicada a diario. Uniendo contemplación, educación y acción, ofrecen la noviolencia evangélica como espiritualidad, ética y respuesta creíbles y vividas — capaces de hablar más allá de las fronteras religiosas y culturales, y de contribuir a un mundo más justo y pacífico.

El ritual de la vela y la cruz (cf. anexo 1)





CÓMO CERRAR

un encuentro cuando surgen tensiones

A VECES ESTAMOS LLEGANDO AL FINAL DEL ENCUENTRO, PERO ES PRECISAMENTE ENTONCES CUANDO SURGEN LAS TENSIONES.

¿CÓMO facilitamos ?

Este es a menudo un momento difícil para los facilitadores. ¿Qué hacemos? ¿Cómo facilitamos el final del encuentro sin dejar una sensación de tensión que haga que las personas se vayan con una mala impresión e incluso dificulte volver a reunirse?

El método evangélico.

Algunos episodios del Evangelio y algunas referencias bíblicas pueden ser de ayuda cuando la tensión es tan fuerte que no permite la continuación del diálogo.

He aquí algunos consejos clave a tener en cuenta:



«El Reino crece a su tiempo.»

(Mc 4,26-29).

Pretender que nada ha pasado lo empeora. Intentar nombrar la tensión con calma y no tratar de arreglar las cosas.

Ejemplo: «Siento que hay tensión aquí y que esto puede necesitar más tiempo. No quiero interrumpir la conversación porque es realmente importante. Precisamente por eso, creo que deberíamos tener tiempo para abordarlo permitiendo que todos aporten su propia perspectiva.

Creo que deberíamos programar otro encuentro y abordar esta cuestión al principio. ¿Podría alguien tomar nota de esto para nuestro próximo encuentro?»



«No podéis con todo ahora.» (Jn 16,12).

No intentar resolver, sino sostener. Nombrar lo que queda sin resolver. El cierre no requiere resolución.

Ejemplo: «Noto que no todo se ha resuelto hoy, y está bien. Sostengamos las preguntas y preocupaciones que quedan, para poder volver a ellas con corazones serenos y reflexión atenta.»



«Que cada uno sea pronto para escuchar, lento para hablar, lento para la ira.» (St 1,19)

Bajar la voz y hablar lentamente con pausas.

Un comportamiento calmado regula la sala más que las palabras.



«No juzguéis, para que no seáis juzgados.» (Mt 7,1).

Resumir de forma neutral.

No mencionar quién sino solo qué, y abrir posibilidades.

Ejemplo: «Hemos escuchado distintas preocupaciones y perspectivas. Y probablemente hay incluso otros puntos de vista que aún no se han escuchado. El tiempo hasta nuestro próximo encuentro puede ser una buena oportunidad para aportar también más perspectivas.»



«Baste a cada día su propio afán.» (Mt 6,34).

Declarar y confirmar el siguiente paso seguro y encomendarlo a Dios.

Ejemplo: «Retomaremos esto después de que todos hayan tenido tiempo de reflexionar, en nuestro próximo encuentro. Programemos ese encuentro ahora.»



«La paz esté con vosotros.» (Jn 20,19).

Terminar con un ritual de arraigo que reafirme el propósito compartido.

Recordar a las personas por qué están en la misma sala: misión y relación. Dar a las personas algunos minutos de silencio, invitándolas a respirar profundamente y a vivir un momento de gratitud. Los facilitadores deberían expresar esa gratitud al grupo en voz alta, dando gracias a las personas por permanecer comprometidas, no por estar de acuerdo. Ejemplo: «Gracias por presentarse con honestidad hoy, por decir la verdad y hacerlo con amor, por traer la riqueza de cada perspectiva. Gracias Señor Jesús por ayudarnos a entender que el discernimiento necesita del desacuerdo, pero también por tu ayuda para afrontar esos desacuerdos dentro del amor y la fraternidad.»

Este es un momento para ayudar a las personas a hacer una transición fuera de la tensión.

Terminar con una breve oración.

En algunos momentos podría ser útil compartir algunos episodios específicos del Evangelio. Esto podría hacerse, por ejemplo, al comienzo de la sesión.



El seguimiento

De vez en cuando, la Conversación en el Espíritu revela tensiones y conflictos que podrían estar arraigados en algo (un trauma) más profundo en la vida de la comunidad o de la persona.

En esas situaciones, los facilitadores y toda la comunidad deberían empezar a pensar en otros procesos como círculos de reconciliación o procesos de sanación del trauma que incluyan a las personas de la comunidad afectadas.

Conducir esos procesos no es el papel de los facilitadores sinodales, que deben pedir ayuda experta para iniciarlos. Sin embargo, identificar esa necesidad, si se presenta, sería realmente útil.



Algunas recomendaciones bibliográficas:

Advancing Nonviolence and Just Peace in the Church and the World (Impulsando la no violencia y la paz justa en la Iglesia y en el mundo).

Disponible en inglés

Disponible gratuito en español

Disponible en alemán

Nonviolent Communication: A Language of Life (La comunicación no violenta: un lenguaje de vida) de Marshall B. Rosenberg.

Disponible gratis en inglés

Disponible gratis en español

A veces los facilitadores sinodales pueden encontrarse con situaciones que implican conflictos graves o traumas personales o comunitarios. No están solos. Hay muchas organizaciones y profesionales disponibles para ayudar en estas situaciones, incluidas organizaciones católicas en todo el mundo con amplia experiencia y sensibilidad. Si un facilitador identifica o intuye que esto podría estar ocurriendo en su grupo, es importante pedir ayuda. Pedir y buscar ayuda es el primer gran paso, y los facilitadores pueden ser excelentes puentes hacia otros procesos.

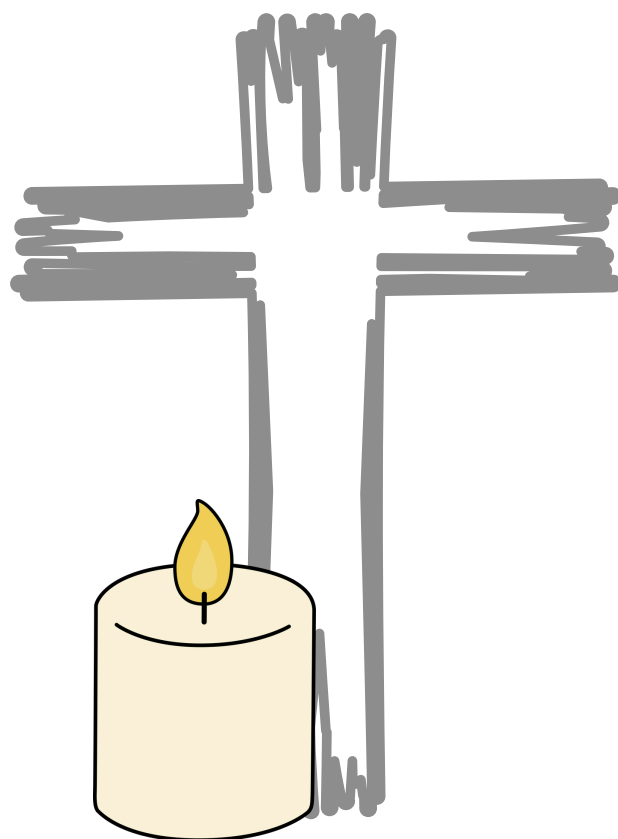


La Iniciativa Católica para la **Noviolencia de Pax Christi**

La Iniciativa Católica para la Noviolencia de Pax Christi es un movimiento global dedicado a promover la no violencia activa como principio fundamental del Evangelio. El Instituto Católico para la Noviolencia tiene como misión hacer la investigación, los recursos y la experiencia vivida de la no violencia más accesibles a los líderes, comunidades e instituciones de la Iglesia católica para profundizar la comprensión católica y el compromiso con la práctica de la no violencia evangélica.

Puede contactar con Pax Christi Internacional si necesita más información sobre cómo promover la no violencia en su propio grupo sinodal local o aprender más sobre cómo facilitar asambleas sinodales, aprender a afrontar los conflictos de manera no violenta. También puede buscar las secciones nacionales o locales de Pax Christi en su país.





El ritual

DE LA
**VELA Y
LA CRUZ**

Los símbolos: un crucifijo y varias velas

un crucifijo y varias velas



El crucifijo representa a Cristo que absorbe el conflicto sin devolver violencia.



Las velas simbolizan a Cristo como Luz y la presencia del Espíritu Santo que guía hacia la verdad y la humildad.



Juntos, recuerdan al grupo que todo el proceso sinodal es espiritual.

CÓMO SE REALIZA EL RITUAL (PASO A PASO)

Preparar el espacio

- El grupo se sienta en círculo.
- El crucifijo se coloca en el centro, con una vela encendida a su lado.
- A cada persona se le entrega una vela sin encender.
- Se guarda silencio durante aproximadamente un minuto.

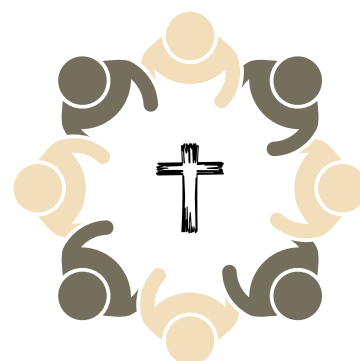
Oración de apertura

Se reza una breve oración en voz alta.

Sugerencia:

«Señor Jesús, estás presente entre nosotros.

Envía tu Espíritu para que podamos decir la verdad con amor, escuchar con humildad y construir puentes incluso cuando aparezca el desacuerdo. Señor Jesús, ayúdanos a mantener tu luz entre nosotros.»





Examen del corazón (reflexión silenciosa)

Cada persona se pregunta en silencio:

- –¿Cómo voy a contribuir a este grupo?
- –¿Dónde he fallado en escuchar o amar? ¿Cómo voy a mejorar?

Nadie habla aún.



Se sostiene la vela

- La vela encendida del centro se lleva a una persona del círculo, que encenderá su vela con la luz de la primera.
- La persona con la vela encendida puede hablar y expresar sus esperanzas para el proceso y el grupo.

Al sostenerla, la persona habla exclusivamente en primera persona.

- –«Yo espero...»
- –«Pido perdón por...»
- –«Me comprometo a...»

○ No se permiten interrupciones.

○ La persona enciende la vela de la siguiente persona a su derecha, y el proceso se repite hasta el final. Si la persona no desea hablar, simplemente puede pasar la luz.

Respuesta de silencio

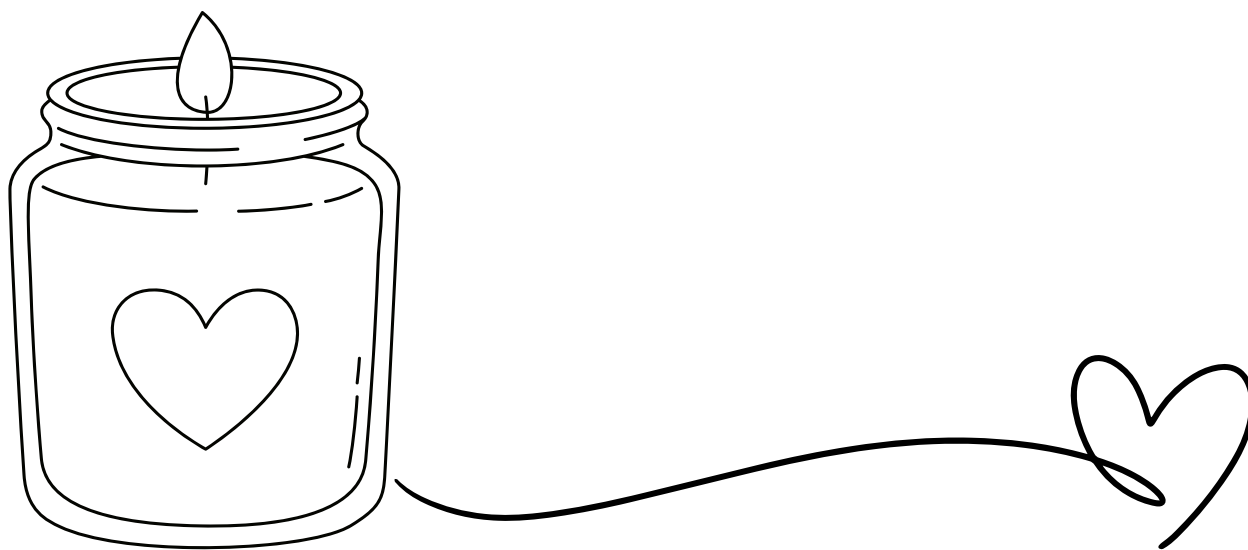
- Después de que cada persona habla, el grupo permanece en silencio.
- Esto refleja el respeto dado en el Sacramento de la Reconciliación.

Orar juntos

Una vez que todos los que deseaban hablar lo han hecho, el grupo reza junto.

Signo de la paz

- El facilitador invita al grupo a colocar las velas en el centro alrededor de la primera vela y luego a intercambiar el signo de la paz: un apretón de manos, contacto visual o un abrazo si es apropiado.
- Un minuto de silencio.



Guardar la luz en nuestros corazones

- El facilitador apaga las velas, diciendo:
«Que lo que ha sido traído a la luz descansa ahora en la misericordia de Dios y en el corazón de cada uno de nosotros.»

LA ESCALERA DEL
CONFLICTO



| UNA
HERRAMIENTA
PARA
TRANSFORMAR
LOS CONFLICTOS
DE MANERA
NOVIOLENTA

Varios autores como Friedrich Glasl, Fisher y Keashly o Vinyamata, entre otros, han propuesto «escaleras del conflicto» o modelos de escalada, cada uno destacando fuerzas diferentes (poder, percepción, comunicación, violencia) para ayudarnos a comprender cómo funcionan los conflictos y cómo abordarlos de manera no violenta y eficaz.

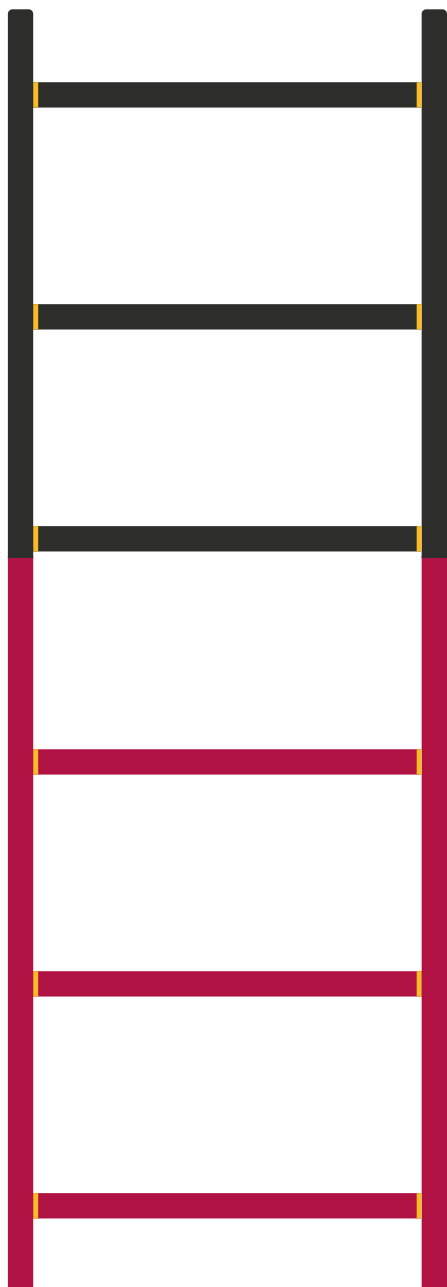
Aquí presentamos la escalera del conflicto como herramienta para uso de los facilitadores. Es una versión adaptada que tiene en cuenta diferentes modelos.

Esta herramienta nos ayudará como facilitadores a analizar la situación de conflicto que estamos viviendo y nos permitirá saber dónde se encuentra cada una de las personas involucradas, incluidos nosotros mismos, en la escalera del conflicto.

Para aprender a usar la escalera, **debemos observar — y observarnos** — para situar a cada persona en uno de los peldaños. Pero primero necesitamos aprender a reconocer dónde estamos nosotros en la escalera y qué está ocurriendo en la situación que estamos viviendo.

El simple uso de esta herramienta nos permite «subir al balcón» y ver el conflicto «desde arriba» sin quedarnos «atrapados» y/o «enganchados». Esto es esencial para poder ayudar a las personas a transformar sus conflictos. Si no lo hacemos, nos convertimos en parte del conflicto o, en otras palabras, parte del problema y no de la solución

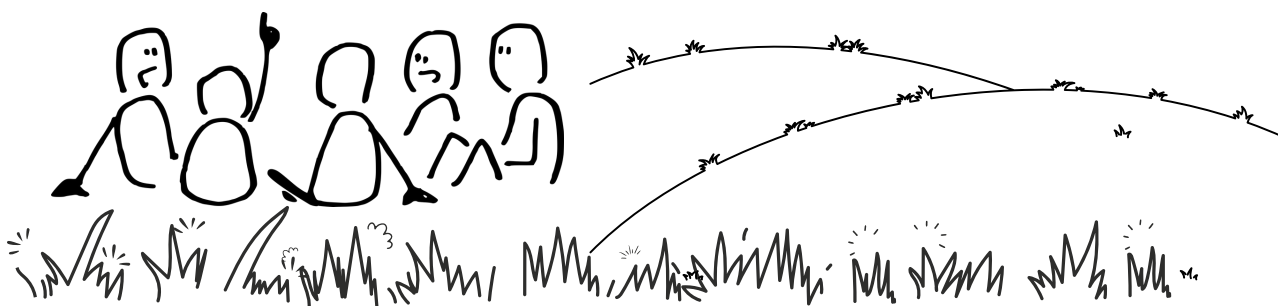
PUEDEN **IMAGINAR** Y VISUALIZAR UNA ESCALERA CON SEIS PELDAÑOS.



6

LOS 6
PELDAÑOS DE
LA ESCALERA
DEL CONFLICTO

Los conflictos no siguen una línea recta ascendente. Es decir, los conflictos no hacen que las personas suban progresivamente por la escalera, sino más bien «a saltos y brincos». Entender esto es muy importante porque, de lo contrario, a menudo no lograremos comprender por qué una persona pasa de un aparente estado de calma a uno mucho más agresivo. Esto significa que probablemente ha estado «rumiando» el conflicto durante algún tiempo (subiendo peldaños alimentando su mente con percepciones negativas por su cuenta), y un evento que en otras circunstancias sería insignificante se convierte ahora en el detonante de un salto.



LOS

CONFRONTACIÓN TOTAL

DESTRUCCIÓN
LIMITADA

05

PRIMEROS
ATAQUES

04

VISIBILIDAD DEL
CONFLICTO Y POLARIZACIÓN

03

INIZIO
DELLE TENSIONI

02

TENSIONES INICIALES

01

PAZ INTERIOR

00

PELDAÑOS DE
LA ESCALERA
DEL CONFLICTO

**COMIENZO DE
LAS TENSIONES**

02

**TENSIONES
INICIALES**

01

PAZ INTERIOR

00

PELDAÑO 0: PAZ INTERIOR

Estamos concentrados, en el aquí y ahora. No hay ansiedad ni tensión, solo plena atención y concentración en la tarea, ya sea más pasiva (por ejemplo, tomar el sol, ver una película, leer un libro) o más activa (por ejemplo, hacer deporte, coser, construir algo).

PELDAÑO 1: TENSIONES INICIALES

Algo me ha molestado, aunque por el momento no le estoy dando demasiada importancia. Disposición a hablar, aunque hay cierta tensión o incomodidad inicial en la comunicación. Por ahora, son solo detalles molestos, incómodos o malentendidos. Estas tensiones son inherentes a las relaciones.

PELDAÑO 2: COMIENZO DE LAS TENSIONES

Comienza el discurso «ellos»-«nosotros» / «tú-yo» / «en mi país, cultura, religión» / «aquí-allí». Es el comienzo de la construcción de una percepción de confrontación o diferenciación. Diferencias de identidades. La comunicación comienza a crear la percepción de dos mundos totalmente diferentes.

DISTRUZIONE LIMITATA

05

PRIMI ATTACCHI

04

**VISIBILIDAD DEL
CONFLICTO Y POLARIZACIÓN**

03

PELDAÑO 3: VISIBILIDAD DEL CONFLICTO Y POLARIZACIÓN

El conflicto se hace más visible y el lenguaje de polarización aumenta. El conflicto se presenta como un hecho consumado. La capacidad de empatía disminuye. El proceso se acelera. Se crean imágenes simplificadas de amigo-enemigo. Los malentendidos y la desconfianza aumentan. La aversión crece y la propia identidad se consolida en oposición a la del «otro».

PELDAÑO 4: PRIMEROS ATAQUES

Ataques públicos a la autoestima y el buen nombre del adversario. Amenazas específicas y ultimátums. Aparecen los primeros signos de violencia (generalmente verbal y gestual).

PELDAÑO 5: DESTRUCCIÓN LIMITADA

La otra persona es «el enemigo» y el objetivo de la agresión. El daño causado al enemigo se interpreta como un éxito. Parálisis total del sistema de comunicación o comunicación exclusivamente para destruir a la otra persona. Más violencia (psicológica y física).

6

CONFRONTACIÓN TOTAL



PELDAÑO 6: CONFRONTACIÓN TOTAL

El único objetivo es la destrucción del «enemigo», independientemente de si esto implica también la propia autodestrucción. Violencia física y psicológica. Combinación de todos los tipos de estrategias de guerra total.



CÓMO usar la escalera del conflicto

Primero. AQUÍ Y AHORA

En toda situación relacional y antes de iniciar la comunicación (ya sea por teléfono o en persona), me sitúo en la escalera: ¿dónde estoy en la escalera aquí y ahora? (0-1-2-3-4-5-6). Como facilitador, debería estar en el peldaño 0. Si no lo estoy, debo hacer algo para llegar ahí. Aprender a bajar yo mismo por la escalera y concentrar mi atención en el aquí y ahora es clave.

Segundo. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Ubico a las personas con quienes comienzo a interactuar en la escalera del conflicto. ¿En qué peldaño están? (0-1-2-3-4-5-6). Los peldaños 1 y 2 son el estado natural de las relaciones. Como facilitadores, debemos mantenernos y mantener al grupo en estos niveles (o en el nivel 0 como tendencia ideal) practicando nuestro trabajo e incorporando las herramientas de prevención.

Prevenir conflictos significa actuar en los niveles 2 y 3. En los niveles 4 y 5 entramos en mediación restaurativa. Los facilitadores en los niveles 4 y 5 necesitarán formación específica o la ayuda de mediadores profesionales. En el nivel 6, debemos llevar a cabo un trabajo preliminar de pacificación para descender a los peldaños 5 y 4, que permiten la mediación.

Tercero. EVALUACIÓN.

Preguntas de autoevaluación para el facilitador:

Después de nuestra interacción,

¿las personas subieron, bajaron o permanecieron en el mismo peldaño?

Y yo: ¿subí, bajé o permanecí donde estaba?

Cuarto. EL OBJETIVO: ayudar a las personas a bajar los peldaños.

Nuestro objetivo como facilitadores es ayudar a las personas a bajar los peldaños de la escalera del conflicto. Después de nuestra intervención, las personas con tensiones dentro del grupo deberían haber podido bajar. Si lo hemos logrado, estamos haciendo bien nuestro trabajo. Pero para ayudar a otros a bajar, primero debo aprender a bajar yo mismo.

LO QUE AYUDA A DEESCALAR:

1. El simple uso de la escalera del conflicto nos ayuda a desescalar porque nos sitúa aquí y ahora en la tarea de facilitar exclusivamente un proceso (peldaño 0). Este es el primer paso para poder ayudar a los demás. Y si reconozco mi incapacidad en ese momento, es mejor no actuar y pedir a otros que faciliten.
2. Gestionar el espacio y el tiempo para construir un contexto de acogida.
3. Técnicas de comunicación no violenta verbal y no verbal.

Quinto. AUTOEVALUACIÓN: herramientas de paz y herramientas de guerra.

1. ¿Qué cosas específicas he hecho que han contribuido a bajar la escalada? Estas son las herramientas de paz. Cuanto más consciente sea de las cosas específicas que hago en mi comunicación que ayudan a bajar la escalada, más probable es que utilice estos mismos mecanismos de manera consciente y técnica. Esta pregunta me permite comenzar un camino de aprendizaje en la facilitación de la comunicación en situaciones difíciles. También puedo observar las cosas que otras personas hacen que natural o profesionalmente ayudan a las personas a bajar por la escalera. Hay herramientas de paz que ya poseo y otras que necesito adquirir.

2. ¿Qué cosas específicas he hecho yo o han hecho otras personas que me han ayudado a subir por la escalera? Estas son las herramientas de guerra. Debo aprender a identificarlas para poder luego evitarlas, minimizarlas, neutralizarlas o reformularlas con el fin de construir la paz.



El mapa del conflicto

EL MAPA DEL CONFLICTO

	Persona A	Persona B
ACTORES CLAVE ¿Quiénes son los actores clave en el conflicto?		
RELACIÓN ¿Cuál es la relación entre A y B?		
SENTIMIENTOS ¿Cómo crees que se sienten A y B?		
TIEMPO Según A, ¿cuánto tiempo lleva este conflicto? ¿Y según B?		
VALORES ÉTICOS ¿Qué es importante para A? ¿Qué es importante para B?		
NECESIDADES ¿Por qué piden lo que piden?		
INTERESES ¿Qué quieren? ¿Qué desean? ¿Qué les motiva?		
POSICIONES ¿Qué piden? ¿Qué exigen?		
SOLUCIONES ¿Qué proponen para resolverlo? Al principio, las «soluciones» no son soluciones, son posiciones. Las soluciones solo aparecen tras un proceso de encuentro y comprensión mutuos.		

El mapa del conflicto

La creación de un Mapa del conflicto es una herramienta fundamental para abordar los conflictos de manera no violenta. El mapeo de conflictos es una herramienta visual que identifica a los principales actores de un conflicto, sus relaciones, las cuestiones conflictivas, los intereses, los sentimientos, los valores éticos, las percepciones temporales, las posiciones y las posibles soluciones, destacando la situación conflictiva de una manera más clara y concisa.

El mapeo de conflictos fue introducido originalmente como un enfoque integral para la resolución de disputas sociales a gran escala. Actualmente ha evolucionado hacia una herramienta gráfica que ayuda a analizar las relaciones interpersonales y grupales. Es una herramienta que pueden usar los facilitadores cuando necesiten afrontar situaciones de conflicto.

El mapa del conflicto puede crearse mentalmente durante el encuentro, pero también puede elaborarse gráficamente después de la sesión para que el facilitador pueda reflexionar y tener una perspectiva más clara para el próximo encuentro. Nuestra recomendación es redactarlo y, la primera vez, hacerlo con la ayuda de alguien que tenga experiencia previa con esta herramienta.

William Ury (2012), mediador internacional, afirma: «cuando emprendes una negociación, al igual que cuando viajas, lo primero que necesitas es un mapa». He aquí nuestro mapa para los conflictos.

El propio mapa guía la inclusión de determinadas preguntas a lo largo de los diferentes encuentros o interacciones.

El mapa del conflicto debería incluir al menos los siguientes elementos:



EL MAPA DEL CONFLICTO DEBERÍA INCLUIR AL MENOS LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

1. ACTORES CLAVE.

En todo conflicto hay actores clave presentes pero también «ausentes». Este punto debería permitirnos identificar para quién estamos trabajando específicamente en este «aquí y ahora».

2. RELACIÓN

¿Cuál es la relación entre los actores clave? La relación define las expectativas, los objetivos, los intereses y los acuerdos a construir.

3. SENTIMIENTOS

El facilitador debería tratar de identificar las emociones y sentimientos de cada persona en el conflicto, así como su evolución. Es muy importante identificar los miedos y las ansiedades para poder trabajar con ellos y ayudar a superarlos.

4. TIEMPO.

¿Cuándo comenzó el conflicto, según cada una de las partes involucradas? Se trata de una percepción subjetiva del inicio y la duración del conflicto. Cuanto más divergentes son las percepciones del tiempo, más arraigado está el conflicto. Por otro lado, si coinciden, hay más posibilidades de desescalada, reconciliación y acuerdo.

5. VALORES ÉTICOS

Detrás de cada posición en el conflicto, cada persona defiende un valor ético, un principio. Debemos ser capaces de identificar estos valores, que son siempre positivos, incluso cuando su manifestación no nos lo parezca o incluso cuando los actores clave muestren una actitud violenta en sus posiciones. Algunos valores pueden ser: la familia, la justicia, la libertad, el derecho a decidir por uno mismo, el respeto, etc.

EL MAPA DEL CONFLICTO DEBERÍA INCLUIR AL MENOS LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

6. NECESIDADES

Algunas de las necesidades básicas que aparecen en muchos conflictos son, por ejemplo, la necesidad de reconocimiento, la necesidad de seguridad, la necesidad de atención, etc. Debemos tener cuidado de no confundir necesidades con intereses. Hay una diferencia entre lo que las personas necesitan (necesidades) y cómo expresan esa necesidad en forma de intereses (lo que quieren) o posiciones (lo que exigen).

7. INTERESES.

Los intereses son lo que pretendemos lograr. Tienden a ser más concretos, específicos o materiales que las necesidades. Los intereses son un agente movilizador; son lo que cada persona quiere.

El mapa del conflicto incluye también los dos elementos siguientes, útiles para la identificación, el análisis y el reconocimiento, pero son dos elementos con los que no trabajamos directamente.

8. POSICIONES

Es lo primero que cada persona suele expresar en un conflicto. Son las demandas que formulan. Debemos tener cuidado porque los actores clave del conflicto a menudo expresan sus posiciones en forma de intereses o incluso de necesidades, según sus estrategias para abordar el conflicto. Sin embargo, no son ni lo uno ni lo otro. Todo lo que los actores clave nos dicen cuando nos traen un problema o un conflicto son sus posiciones. Para pasar de hablar en términos de posiciones a términos de necesidades o intereses, los facilitadores deben comenzar a hacer su trabajo.



EL MAPA DEL CONFLICTO DEBERÍA INCLUIR AL MENOS LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

9. SOLUCIONES.

Son las posibles soluciones al conflicto. Este es otro elemento del mapa del conflicto que no aparece en la narrativa de los actores clave al principio, aunque a menudo parece que al contarnos el problema están aportando soluciones. Estas soluciones aparentes siguen siendo posiciones.

Las soluciones solo aparecen si hemos trabajado los otros aspectos del mapa del conflicto (necesidades, intereses, tiempo, sentimientos, relación) y hemos utilizado otras herramientas como la desescalada en la escalera del conflicto, la identificación de estrategias para abordar el conflicto y la creación de posibilidades para una situación de beneficio mutuo o el uso del espacio y el tiempo para crear un ambiente de confianza, acogida y diálogo... Al principio, cualquier solución aparente presentada por las partes es una posición.

Los facilitadores no deben trabajar con posiciones y soluciones. Sería un error. Las posiciones solo sirven para analizar la situación a la que nos enfrentamos. Y las soluciones no son verdaderas soluciones hasta que el proceso avanza. Ayudar a prevenir y transformar conflictos significa, entre otras cosas, trabajar con relaciones, tiempo, sentimientos, valores éticos, necesidades e intereses. El objetivo de los facilitadores al afrontar conflictos es mover a cada persona desde sus posiciones hacia todos estos otros elementos del mapa. El mapa del conflicto permitirá a los facilitadores mantenerse en el camino, analizar mejor la situación, resituarse después de cada encuentro y desarrollar un plan, sabiendo que no deben trabajar con posiciones o soluciones, sino con la relación, el tiempo, los sentimientos, los valores, las necesidades y los intereses de las personas y los grupos a los que sirven.



For a synodal Church
communion | participation | mission