

JUEGOS DE CONFLICTOS

Voltear la mano ¹

Edad	A partir de 9 años
Duración	10 minutos
Lugar	Interior
Ritmo	Activo
Material	Ninguno

¿Consiguen una gran cantidad de puntos volteando la mano de la pareja?

Objetivos

Aprender a cooperar aún en una situación de aparente competencia.

Desarrollo

El grupo se divide en parejas. Cada pareja se toma de la mano derecha, con el brazo flexionado, de modo que los codos queden hacia abajo y las manos hacia arriba.

El ejercicio consiste en tratar de lograr la mayor cantidad de puntos en el transcurso de un minuto. Para ello, cada vez que el dorso de la mano de mi pareja queda hacia abajo, se cuenta un punto para mi y cada vez que el dorso de mi mano queda hacia abajo, se cuenta un punto para mi pareja. El objetivo es conseguir la mayor cantidad de puntos posibles para mi. (El truco es cooperar en la pareja para obtener muchos puntos las dos personas, pero no hay que decir nada sobre esto en las instrucciones).

Casi siempre se tiene que repetir la actividad e insistir en la consigna: “se trata de obtener la mayor cantidad posible de puntos”. Se puede añadir “un mínimo de 100 puntos cada persona, ¿no creen?” y “pónganse de acuerdo con su pareja”.

Evaluación

¿Lograron muchos puntos? ¿Cómo lo hicieron? ¿Qué estrategias emplearon?
¿Cómo les fue? ¿Qué aprendieron en el ejercicio?

Comentarios

En el primer intento la mayoría de las personas se dedican a impedir que su pareja tenga puntos. Casi toda la energía se va en forcejeo y se emplea en “no obtener puntos”. En lugar de centrarme en conseguir la mayor cantidad de puntos, realmente trabajo para obtener la menor cantidad posible (para mi pareja). En lugar de concentrarme en ‘ganar’, me pongo a ‘hacer perder’ a la

¹ Rozenblum de Horowitz, Sara, *Mediación en la escuela. Resolución de conflictos en el ámbito educativo adolescente*. Buenos Aires, Aique, 1998, p. 175-176.

pareja. Cuando las dos personas de la pareja hacen lo mismo desperdician casi toda su fuerza y energía, con un magro resultado.

¿Cero a la izquierda? ²

Edad	A partir de 12 años
Duración	30 minutos
Lugar	Espacio amplio
Ritmo	Activo
Material	Papeles con cero o uno

¿Logran formar ciertos números trabajando con puros 'Unos' y 'Ceros', y sin dejar 'ceros a la izquierda'?

Objetivos

Favorecer la cooperación, la toma de decisiones en consenso y la comunicación efectiva. Estimular la búsqueda de soluciones alternativas a los conflictos.



raíz cuadrada, ...)

Desarrollo

Todas las personas reciben una tarjeta con el número 1 o 0 (mitad-mitad) que se colocan en el pecho. El(la) coordinador(a) dice un número grande (por ejemplo 649). Entre todas intentan formar estos números con las siguientes reglas:

- todo el grupo tiene que participar, si se puede sin “ceros a la izquierda”
- todo el grupo se alinea y se imaginan cualquier operación matemática entre los números (sumar, restar, dividir, multiplicar,

Con grupos numerosos (más de 15 personas) se pueden formar prácticamente todos los números de tres o cuatro cifras, con algo de imaginación y conocimiento básico de cálculo.

Evaluación

¿Cómo se dio la colaboración? ¿Qué roles se dieron? ¿Qué problemas, obstáculos y soluciones surgieron? ¿Lograron incluir a todo el grupo en la actividad, sin ‘ceros a la izquierda’?

² Cascón, Paco, (Ed.) *La alternativa del juego (2)*. Barcelona, Seminario de Educación para la Paz (Asociación pro Derechos Humanos), 1988, juego 6.26. Ilustración de **Alejandro Mojica**.

Variantes

En grupos muy jóvenes se pueden repartir tarjetas con números (1,2,3,4 y 5 , por ejemplo) y algunas tarjetas con operaciones (básicamente restar y sumar) para formar números con dos cifras.

Las sillas ³

Edad	A partir de 15 años
Duración	20-30 minutos
Lugar	Espacio amplio
Ritmo	Activo
Material	Sillas sueltas, papelitos

¿Logran ejecutar toda la serie de instrucciones (relacionadas con las sillas del salón) con todo el grupo en tiempo limitado?

Objetivos

Demostrar cómo manejar un conflicto y convertirlo en cooperación. Enfocarse en las diferentes interpretaciones de una misma instrucción. Ver diferentes maneras de manejar un mismo problema. Negociación, comunicación, toma de decisiones bajo (leve) presión de tiempo. Liderazgo cooperativo y resistencia a la manipulación y el abuso de poder.

Desarrollo

Preparación

Revisar las instrucciones (ver material de entrega). A veces habrá que adaptarlas porque no hay espacio cercano con “pasto”, por ejemplo, o se tiene que realizar toda la actividad en interiores...

Se sacan suficientes copias de las instrucciones (adaptadas) y se cortan (un papelito con una sola instrucción por participante). Se reparten los papelitos volteados (texto abajo) y se pide al grupo esperar un poco y no leer todavía, hasta que se dé la señal para todo el mundo.

Puede ser útil preparar también al grupo. Grupos muy numerosos, con tendencia al caos y a reacciones de agresión –no escucharse, acelerarse, liderazgos muy competitivos, etc.- podrían beneficiarse de sentarse un momento a revisar los retos grupales y tomar algunos acuerdos generales (sin conocer las características concretas del juego). Ejemplos de estos acuerdos: *nombrar moderador(a)*, *esperar turnos para hablar*, *no actuar antes de decidir en grupo*. Suelen ser acuerdos muy útiles a la hora de iniciar el juego (aunque a veces se olvidan por completo en el calor del juego).

³ Adaptación por **Frans Limpens** de *Chairs* (ejercicio 5.9) en **Caritas Internationalis, Peacebuilding. A Caritas training manual**. Ciudad del Vaticano, 2006 (2), 2002 (1), p. 127.

A jugar

Todo el mundo lee su instrucción (ver abajo) y trata de llevarla a cabo en 15 minutos. Es perfectamente posible realizar todas las actividades (cada una con TODAS las sillas) dentro del lapso de 15 minutos, sin cambiar las reglas. ¿Cómo reacciona el grupo? ¿Logran ponerse de acuerdo y actuar en conjunto?

A veces es necesario parar el juego para tranquilizar al grupo y volver a empezar (otra vez con 15 minutos de tiempo).

Evaluación

¿Lograron escucharse y ponerse de acuerdo bajo presión del tiempo? ¿Cómo lo hicieron? ¿Se generaron diferentes propuestas? ¿Escucharon todas las ideas? ¿Por qué (no)? ¿Cómo se tomaron las decisiones? ¿Cómo resolvieron los obstáculos a la escucha mutua y a la toma democrática de decisiones? ¿Fueron estrict@s o lax@s en la implementación de las instrucciones? ¿Se enfrentaron durante la actividad con otras personas, otros “equipos”? ¿Cómo lo resolvieron?

Algunas instrucciones son “minoritarias” (aparecen en menos papelitos): ¿Se escucharon estas voces minoritarias? ¿Cómo?

Material de entrega

Copiar y recortar las siguientes instrucciones (siguiente página)

Pon todas las sillas del juego afuera en el pasto. Ninguna silla debe de tocar piso de piedra o cemento. Dispones de 15 minutos.	Pon todas las sillas del juego afuera en el pasto. Ninguna silla debe de tocar piso de piedra o cemento. Dispones de 15 minutos.
Haz una pirámide con todas las sillas del juego. Dispones de 15 minutos.	Pon todas las sillas del juego afuera en el pasto. Ninguna silla debe de tocar piso de piedra o cemento. Dispones de 15 minutos.
Pon todas las sillas afuera del salón en una larga fila en forma de la letra ‘S’. Dispones de 15 minutos.	Pon todas las sillas del juego “de cabeza” (con las patas arriba) dentro del aula. Dispones de 15 minutos.
Pon todas las sillas del juego en círculo. Dispones de 15 minutos.	Pon todas las sillas del juego en círculo. Dispones de 15 minutos.

Pon todas las sillas del juego en círculo. Dispones de 15 minutos.	Pon todas las sillas del juego en círculo. Dispones de 15 minutos.
Pon todas las sillas del juego en círculo. Dispones de 15 minutos.	Pon todas las sillas del juego en círculo. Dispones de 15 minutos.
Haz una pirámide con todas las sillas del juego. Dispones de 15 minutos.	Haz una pirámide con todas las sillas del juego. Dispones de 15 minutos.

La escultura humana ⁴

Edad	A partir de 12 años
Duración	30-45 minutos
Lugar	Espacio amplio
Ritmo	Tranquilo
Material	Silla

Representamos un conflicto como una escultura humana y proponemos cambios en las relaciones desiguales de poder.

Objetivos

Participar en una dinámica, en la cual se puede analizar los diferentes niveles de un conflicto institucionalizado y el papel que juega el poder de cada parte involucrada. Fomentar la búsqueda de alternativas de solución que respondan a un conflicto institucionalizado. L@s participantes analizan los conflictos conocidos y los relacionan con este tipo de análisis.

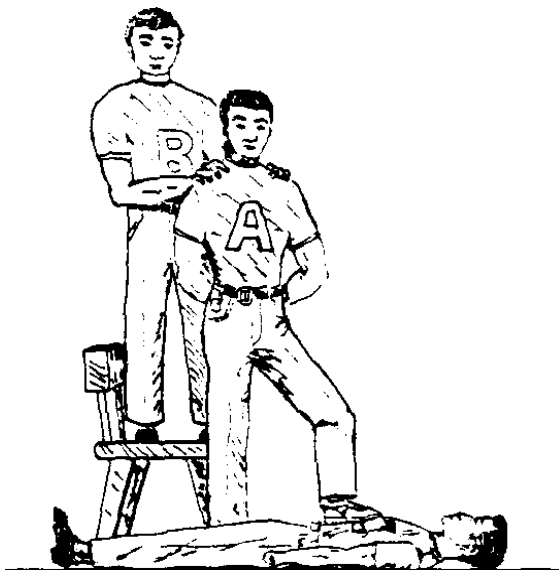
Desarrollo

Tres voluntari@s pasan al frente para participar en una pantomima o "escultura humana". Se forman los tres niveles de la escultura: primero, una persona se acuesta en el piso, boca arriba, segundo, otra persona se pone de pie al lado y pone el pie encima del estómago de la persona acostada y, tercero, la última persona se pone de pie encima de una silla, detrás de la segunda persona y le coloca las manos sobre los hombros.

Se pregunta al grupo y a las tres personas, qué representa la escultura. Como habrá varias interpretaciones, sería bueno dejar que varias personas expresen sus reacciones con respecto a la "escultura humana". Luego se establece un

⁴ Lederach, John Paul, & Chupp, Marcos *¿Conflicto y violencia? ¡Busquemos alternativas creativas!* Bogotá/Guatemala, Ediciones Clara/Semilla, 1995, p. 105-107. (ilustración del mismo libro).

diálogo con l@s tres voluntari@s: ¿Cómo se sienten en sus posiciones?, ¿Qué relación tiene cada un@ con l@s otr@s dos?



Después se invita a otr@ voluntari@ a cambiar la escultura. ¿Si vas a intervenir, cómo lo harías? L@s tres voluntari@s pueden responder según su papel, o sea defenderse o resistir el cambio. Se puede solicitar sugerencias de otr@s participantes que quizás tengan otras respuestas.

Evaluación

Para resumir, se recomienda hablar primero del análisis de la situación y luego de diferentes estrategias para cambiar o resolver el conflicto institucionalizado.

Comentarios

1. Existen conflictos interpersonales que tienen en el fondo un conflicto institucionalizado donde las partes involucradas tienen diferentes tipos de poder. Las que tienen mucho poder pudieran ser vistas como si no fueran parte, pero juegan un papel importante en apoyar a las que sí están directamente relacionadas con el problema.
2. Al ver la desigualdad frente al poder, existe la tendencia de criticar a las partes que tienen más poder como si fueran malas personas. Hay que separar a la persona del problema, enfrentando la desigualdad, pero sin rechazar a la persona que tiene mucho poder. Siempre existe la posibilidad de una transformación interna en las personas, la cual puede resultar en cambios extremos.
3. Pueden existir varias respuestas a la situación. La estrategia para enfrentar el problema depende de donde nos ubiquemos. Nuestra intervención puede ser de: confrontación, acompañamiento, mediación, etc.; cada respuesta tiene su tiempo y espacio y no debemos rechazar los esfuerzos de nadie.
4. Casi siempre pensamos en respuestas individuales, por eso no se le ocurre a casi ningún(a) participante solicitar el apoyo de tod@s l@s participantes para levantar a la persona que está en el suelo. Son varias las estrategias que pueden involucrar a toda la comunidad y es necesario no olvidar estas posibilidades.

Frenesí ⁵

Edad	A partir de 10 años
Duración	15-20 minutos

⁵ http://www.firststepstraining.com/resources/activities/archive/activity_frenzy.htm no tiene referencias bibliográficas.

Lugar	Espacio amplio
Ritmo	Muy activo
Material	5 aros, 70 pelotas de tenis

Se trata de poner 70 pelotas en el propio aro mientras otros tres equipos tratan de conseguir lo mismo en su respectivo aro.

Objetivos

Juego activo, de mucha energía, que demuestra las (des)ventajas de diferentes estilos de contender (competir o cooperar).

Desarrollo

El grupo (entre 10 y 20, con grupos más numerosos se pueden utilizar más aros y pelotas) se divide en cuatro equipos. En el espacio de juego se acomodan los cinco aros: uno en el centro con las 70 pelotas (tamaño de pelota de tenis) y un aro en cada “esquina” del espacio (unos cinco metros del centro). Cada equipo tratará de “poner todas las pelotas en su aro, el equipo gana si logra hacerlo”, con las siguientes reglas:

- No se vale lanzar o aventar las pelotas.
- El aro del centro debe de quedar vacío (sin pelotas) antes de que puedas robar pelotas de otros aros.
- No se vale defender tu aro con pelotas.

Evaluación

¿Cómo empezaron el juego? ¿Cómo pensaron ganar? ¿Consiguieron su objetivo en las primeras fases? ¿Qué hizo que cambiaron de estrategia? ¿Cómo lograron terminar la actividad? ¿Qué aprendiste del juego?

Comentarios

Normalmente empieza el juego de manera muy intensa, durante 3-5 minutos. L@s participantes quedan sin aliento y lejos de la victoria. En este momento se puede hacer una pausa, para que cada equipo (en su esquina) defina nuevas estrategias (durante unos dos minutos). Algún equipo puede llegar a una solución creativa, pero la mayoría se dedica a “mejorar estrategias” (correr más rápido, cargar más pelotas, etc.). Después de dos minutos se reinicia el juego.

Después de otros 3-5 minutos los equipos se encuentran igual de lejos de la victoria, cansados y frustrados. Es tiempo para otra pausa, esta vez en círculo grande, para que cada quien pueda aprender de l@s demás. Normalmente produce mejores resultados. Si hace falta se puede ayudar el grupo un poco, recordando el objetivo del juego para cada equipo: “poner todas las pelotas en su aro, el equipo gana si logra hacerlo”. Alguien podría sugerir que los equipos pueden trabajar juntos, o alguien preguntaría si los aros pueden moverse (la respuesta es SI).

Después de algunos intentos el grupo se da cuenta que la única manera de ganar este juego para mi equipo (a menos que todos los demás equipos quieran perder, lo que no es demasiado probable) es ganar todos los equipos y acomodar , por ejemplo, todos los aros en el centro y juntar todas las pelotas allí.

Cintas de prejuicios ⁶

Edad	A partir de 10 años
Duración	40 minutos
Lugar	Interior
Ritmo	Tranquilo
Material	Etiquetas

Mantenemos una discusión en la que cada persona tiene una "etiqueta".

Objetivos

Analizar cómo influyen los prejuicios y estereotipos en la comunicación.

Desarrollo

Actividad divertida y reveladora, en grupos de 7 a 10 personas. Se trata de mantener una discusión en la que cada persona tiene una 'etiqueta' en la frente, para analizar cómo influyen los estereotipos y prejuicios en la comunicación.

El(la) coordinador(a) coloca a la altura de la frente cintas sin que sean vistas por la persona a la que se le coloca. En las cintas viene una palabra estereotipando a la persona (ejemplos: idiota, extremista, aburrida, ilusa, inteligente, líder). Una vez todas las cintas puestas se propone un tema a discutir. Cada cual trata a las demás personas de su grupo, durante toda la discusión, en base a lo que para ella significa el estereotipo que le ve en la frente (ejemplo; bostezar cuando habla la persona aburrida). Se vale exagerar. No hay que decir abiertamente lo que pone la cinta, sino tratar a esa persona con la idea que tienes de una persona que respondiera a esa 'etiqueta'.

Evaluación

Se sugieren dos vueltas de evaluación. En un primer momento se da oportunidad para expresar cualquier sentimiento, angustia, enojo... que haya provocado el ejercicio. Después se analiza con calma cómo afectan las cintas y se sacan las conclusiones sobre la influencia de prejuicios y estereotipos.

Comentarios

No se recomienda hacer la actividad en un grupo con muchas fricciones y conflictos sin resolver, porque la actividad puede provocar mucho malestar. Para grupos con un mínimo nivel de aceptación y confianza mutua.

⁶ Laconte, Leen ; Temur, Ishan, e.a., *Intercultural games. Jeux interculturels. Juegos interculturales*. Lovaina, Centrum Informatieve Spelen, 1998, p. 234-235.

Etiquetas de colores (discriminación y convivencia solidaria) ⁷

Edad	A partir de 12 años
Duración	20-30 minutos
Lugar	Interior
Ritmo	Activo
Material	Etiquetas diferentes colores

¿Pueden formar grupo(s) sin hablar y sin ver la etiqueta en la propia espalda?

Objetivos

Darnos cuenta como los rasgos más visibles de l@s demás son utilizados por la mayoría de nosotr@s como los criterios que nos llevan a definir, calificar y agrupar a las personas, dividiendo antes que juntando esfuerzos, talentos, habilidades; discriminando antes que conviviendo. Para grupos avanzados.

Desarrollo

Preparación: Seleccionar etiquetas o pequeñas calcomanías de distintos colores. El número de etiquetas por color se elige de acuerdo al número de participantes, pero es importante que de un color o dos sólo haya una etiqueta, y de otro color dos etiquetas. (a falta de etiquetas se pueden colorear pedazos de masking tape).

Todo el grupo de pie y de espalda al(a) coordinador(a) quien pega una etiqueta en cada espalda. La actividad ha de transcurrir en silencio, no se vale quitar las etiquetas, ni voltear la ropa para ver la propia etiqueta, pero se estimula al grupo a ayudar a las demás personas a colocarse en grupos. Después de un rato el(a) coordinador(a) invita a l@s participantes a levantar la mano si no están completamente satisfech@s. Muy probablemente algunas personas levantan la mano y la dinámica sigue. Se repite la pregunta varias veces hasta que ya no haya inconformidad.

Evaluación

Al finalizar se comentan los resultados y desarrollo del ejercicio, el por qué de su realización y a qué situaciones nos remite.

Comentarios

Normalmente se pueden reconocer cuatro fases en la dinámica desarrollada.

1. En un primer momento se acomodan los grupos por color, quedándose algunas personas solas o en parejas, otras personas en grupos numerosos. Reconocemos el mecanismo de la **segregación** en sociedades cerradas que se fijan en algunas diferencias (religión, origen étnico...) para dividir.
2. En un segundo momento se juntan las personas solas en un pequeño grupo aparte. Simboliza la **formación de ghettos** en sociedades cerradas como

⁷ Variación de **Frans Limpens** de una técnica clásica (con etiquetas en la frente).

forma de separación. Lejos de resolver el problema de las diferencias, normalmente se agudiza el sentimiento de distancia. Muchas veces las personas del ghetto extremizan las diferencias exteriores (porte de pelo, ropa especial) para manifestar su identidad contra la mayoría.

3. En un tercer momento grupos numerosos pueden tratar de absorber a algunas minorías (**asimilación**). Los colores de las etiquetas siguen marcando y definiendo los grupos. Las minorías serán bienvenidas mientras no se manifiestan como diferentes. Se presenta un mecanismo de negación: no se ven las diferencias, no se permite la manifestación de las diferencias. La minoría tiene que actuar como si fuese igual a la mayoría.
4. Apenas en un cuarto momento se rompe la trampa de los colores y se forma(n) grupo(s) con otro criterio: la **integración**. Aquí las diferencias no separan a las personas (1 y 2) y no se tienen que esconder (3). La gran diversidad del grupo forma parte de su riqueza.

El millón de pesos (cooperación en un conflicto) ⁸

Edad	A partir de 10 años
Duración	10 minutos
Lugar	Interior
Ritmo	Muy tranquilo
Material	Ninguno

Se trata de repartir un millón de pesos con mayor ganancia para dos participantes.

Objetivos

Analizar la opción de la cooperación en un conflicto.

Desarrollo

El grupo y el(la) coordinador(a) sentad@s en círculo. El(la) coordinador(a) dice: 'imagínense que tengo un millón de pesos que voy a regalar a la pareja que gana más dinero en el siguiente juego. Desde ahora nadie puede hablar ni ponerse de acuerdo. Voy a nombrar a dos personas quienes pensarán en un número del uno al diez. Cuento hasta tres y juntas levantarán el número de dedos (de uno al diez) que decidieron escoger. El número más alto gana, pero dividiré el millón entre esta cantidad. Si, por ejemplo Juan muestra diez y Marina señala siete, gana el diez y se divide el millón entre diez, dejando 100,000 a Juan. En caso de empate (diez y diez, por ejemplo) se suman los dos números y se divide el millón entre la suma, dejando la mitad a cada persona (una vigésima parte del millón, o 50,000 a cada quien). El juego sigue hasta que una pareja se lleva la mayor ganancia posible.'

Desde este momento el(la) coordinador(a) nombra diversas parejas y dice cual es la ganancia, recalando que se busca la mayor ganancia. No deja que l@s participantes se pongan de acuerdo.

⁸ Variación de *One hundred dollar game* en **Laver, Michael**, *Playing Politics*, Penguin Books, 1979.

Normalmente se empieza con números altos, pero poco a poco van bajando cuando las parejas se dan cuenta que sus ganancias son mayores dividiendo el millón en menos partes. El juego termina cuando una pareja señala 'uno' y 'uno', un empate que permite dividir el millón entre dos, dejando 500,000 a cada quien.

Evaluación

Analizar las opciones "ganar-hacer perder" y "ganar-ganar" que se manifiestan concretamente en el juego. ¿Es posible traducir el juego a la realidad?

Comentarios

Insistimos mucho en el silencio durante el juego, para permitir que una muy buena parte del grupo logre entender por si misma el mecanismo del juego y para crear un ambiente de mayor expectativa para "conocer la solución".

La ganancia (cooperación y traición en un conflicto) ⁹

Edad	A partir de 12 años
Duración	45-60 minutos
Lugar	Interior
Ritmo	Tranquilo
Material	Copias, plumas

Se trata de obtener el máximo número de puntos individual y grupalmente, haciendo diversas elecciones entre "x" o "y".

Objetivos

Analizar con detalle los mecanismos y efectos de la competencia y la cooperación a través de un ejercicio matemático. Estimular la reflexión sobre la traición en un conflicto, a partir de los sentimientos provocados en el juego.

Desarrollo

Se divide el grupo en equipos de 4 parejas. Cada pareja actúa como una sola jugadora (por esta razón le damos una hoja de entrega por pareja). Cada pareja tiene que seleccionar en secreto una "x" o una "y" en la primera vuelta y tratar de obtener la mayor cantidad de puntos individual y grupalmente. El(la) coordinador(a) explica, con un ejemplo concreto, la puntuación en un equipo (por ejemplo "x", "x", "y", "y") y enseña donde apuntar los resultados (en el ejemplo 2,000 puntos para cada "x" y -2,000 puntos para cada "y" en la columna de puntos individuales y cero puntos en la columna de puntos por equipo). Es muy importante explicar con lentitud y claridad, porque muchas personas necesitan algo de tiempo para entender el mecanismo.

⁹ Variación de "¡Gane cuanto pueda!" en **Kirsten, Rainer E. & Müller-Schwarz, Joachim**, *Entrenamiento de grupos. Prácticas de dinámica de grupos*. Bilbao, Ediciones Mensajero, 1978, p. 52-55. (traducción de *Psycho Training*, s.f., por Vicente Gamarra).

Las parejas no pueden hablar con otras parejas, salvo en las vueltas especiales (5,8 y 10) donde habrá una negociación por equipo para acordar una manera de trabajar. Estas vueltas especiales producen mucho más puntos (multiplicar por 3,5 y 10 respectivamente).

Una vez explicado todo esto se pide silencio y se da tiempo para pensar en la primera vuelta. El(la) coordinador(a) ayuda a todos los equipos a registrar sus puntos y se inicia la segunda vuelta, y así sucesivamente. Antes de iniciar la negociación por equipo en la quinta vuelta se le recuerda la bonificación (multiplicar los resultados por tres). Después siguen dos vueltas normales, y así sucesivamente. Al finalizar todo el mundo cuenta sus puntos individuales (sumar positivos y restar negativos) y se apuntan los resultados en una tabla en el pizarrón.

Evaluación

¿Cómo se han sentido? ¿Quiénes ganaron en su equipo, y cómo? ¿Qué les enseñan los resultados de los diferentes equipos? ¿Qué representa la “x” y la “y” en la vida real? ¿Ha habido traiciones? ¿Qué sientes al respecto? ¿Cómo se pueden prevenir traiciones en un conflicto?

Variantes

En las consignas del juego enfatizamos mucho que la toma de decisiones de cada pareja (decisión individual) se tiene que hacer *en secreto, sin el conocimiento de las demás parejas*. Esto aplica especialmente en las vueltas 5, 8 y 10 donde se hace una negociación por equipo. Después de la negociación se dan otros 30 segundos para que cada pareja decida *en secreto*. En este momento de la explicación del juego decimos claramente: *“Esto implica que la traición del acuerdo es posible. La traición es una parte de este juego.”* Nos ha dado una gran riqueza de opciones y discusiones visibilizar desde un principio esta posibilidad.

Comentarios

Solemos acompañar a todos los equipos, uno por uno, en la revisión de las primeras vueltas y dejamos que sigan por su cuenta los equipos que entienden muy bien la mecánica.

Aun así, casi nunca están bien las cuentas (sobran o faltan puntos) de los equipos (tienen que ser iguales el total de puntos del equipo y la suma de los puntos individuales) ... una triste señal de la muy deficiente preparación en matemáticas en la gran mayoría de las escuelas.

Material de entrega

La ganancia

Se trata de conseguir el máximo número de puntos individual y/o grupalmente, eligiendo X y Y

Si hay:	X X X X	pierde 1000 puntos cada X
	X X X Y	gana 1000 puntos cada X pierde 3000 puntos cada Y
	X X Y Y	gana 2000 puntos cada X pierde 2000 puntos cada Y
	X Y Y Y	gana 3000 puntos cada X pierde 1000 puntos cada Y
	Y Y Y Y	gana 1000 puntos cada Y

Vuelta	Tiempo	Consulta con:	Elección (X o Y)	Puntos individuales	Puntos por equipo
1	1 min.	Pareja			
2	30 seg.	Pareja			
3	30 seg.	Pareja			
4	30 seg.	Pareja			
5 Bono A	1 min. 30 seg.	Pareja Equipo			
6	30 seg.	Pareja			
7	30 seg.	Pareja			
8 Bono B	1 min. 30 seg.	Pareja Equipo			
9	30 seg.	Pareja			
10 Bono C	1 min. 30 seg.	Pareja Equipo			
TOTAL					

Bono A: multiplicar por 3 los puntos de la vuelta cinco

Bono B: multiplicar por 5 los puntos de la vuelta ocho

Bono C: multiplicar por 10 los puntos de la vuelta diez

La línea azul ¹⁰

Edad	A partir de 6 años
Duración	10-15 minutos
Lugar	Espacio amplio
Ritmo	Activo
Material	Cintas o cuerdas

¿Consigues que tu pareja pase a tu lado de una línea, mientras la pareja, situada del otro lado, intenta que tú hagas lo mismo?

Objetivos

Búsqueda creativa de soluciones en un reto por parejas. Identificar y aumentar técnicas de pensamiento para mejorar los procesos de manejo de conflictos.

Desarrollo

Antes de iniciar el ejercicio se ponen cintas o cuerdas azules (o del color que se tenga) de unos sesenta centímetros de largo en el suelo en línea recta en varias partes del espacio de juego, una cinta por cada pareja de participantes.

Se indica a l@s participantes que formen parejas y se ubiquen a ambos lados de una línea azul (es decir una persona de un lado de la cinta, la otra del otro lado, mirándose las caras).

El reto: las parejas tienen que encontrar la manera de que su compañer@ pase a su lado de la línea. Las dos personas de la pareja quieren lo mismo: que pase la otra persona a su lado. Pueden usar los medios (verbales, físicos,...) e ideas que se les ocurran. Se avisa a l@s participantes de que después de unos minutos se dirá "¡Alto!" y en este momento ya nadie podrá moverse ni cambiarse de lado. En este momento se verificará dónde se ubica cada quien.

Evaluación

¿Qué métodos usaron para lograr su objetivo? ¿Fueron eficaces? ¿Hay alguna manera de que las dos personas logren su objetivo? (Es común que unas parejas hayan decidido que simplemente necesitan cambiar los dos de lado para que ambas personas alcancen su objetivo) Una buena parte del grupo no piensa en cambiar l@s dos de lado: ¿por qué? ¿Qué nos dice el juego sobre las posibles maneras de resolver conflictos?

Super Estrellas ¹¹

Edad	A partir de 12 años
-------------	---------------------

¹⁰ Girard, Kathryn & Koch, Susan J., *Resolución de conflictos en las escuelas. Manual para educadores*. Barcelona, Granica, 1997, p. 149-150.

¹¹ Scannell, Mary, *The big book of conflict resolution games. Quick, effective activities to improve communication, trust and collaboration*. New York, Mc Graw Hill, 2010, p. 219-225.

Duración	40-60 minutos
Lugar	Interior
Ritmo	Tranquilo
Material	Tablero, 16 Estrellas

Se trata de obtener la máxima puntuación con dos equipos que aparentemente están compitiendo en un juego estratégico.

Objetivos

Los equipos descubren la transición de enfrentarse y competir a la cooperación. Superar frustraciones y mantener una comunicación efectiva en el equipo, toma de decisiones en grupo. Cooperación.

Desarrollo

Preparación materiales

Se necesita un tablero de 4 por 4 campos (cualquier material de reuso, de unos 50 por 50 cms.) y “estrellas” de tres colores (por ejemplo, azul, rojo y verde) que se reparten de la siguiente manera: 6 azules para equipo A, 6 rojas para equipo B y dos verdes para cada equipo. Se pueden utilizar fichas o cualquier material disponible

Iniciamos:

Un grupo pequeño se divide en dos equipos de 3 a 8 personas (grupos mayores trabajarían con dos tableros y dos veces dos equipos). Cada equipo recibe 6 estrellas de un color diferente (por ejemplo, equipo A 6 azules, equipo B 6 rojas) y 2 estrellas “*comodinas*” de color común (por ejemplo: dos verdes para equipo A y dos verdes para equipo B).

Por turnos, los equipos colocan una estrella en el tablero, con las siguientes reglas:

- No se puede hablar con el otro equipo en ningún momento del juego.
- Su objetivo es acumular la máxima cantidad de puntos posible.
- Ganas 10 puntos por tener tres estrellas en línea recta. Las líneas pueden ser verticales, horizontales o diagonales.
- Los equipos se turnan para colocar sus estrellas en el tablero (una estrella por campo), hasta acabar todas sus estrellas (y llenar todos los campos).
- Un equipo diferente empieza en cada ronda del juego.
- Las estrellas *comodinas* se colocan en cualquier momento y sirven para dar puntos a los dos equipos.
- Una vez colocada una estrella, no se puede mover.
- Los equipos disponen de tres minutos para planear sus estrategias antes de iniciar la siguiente ronda del juego

Normalmente se juegan de 3 a 5 rondas del mismo juego. Al finalizar una ronda el/la coordinador(a) anota los puntos en el pizarrón para que todo el mundo pueda observarlos. (Se puede apuntar la suma de los puntos de los equipos, sin mayores comentarios). A las preguntas de los equipos se contesta con las reglas

y la meta del juego (el reto es obtener la "máxima puntuación posible")

★	★	★	★
★	★	★	★
★	★	★	★
★	★	★	★

El siguiente esquema muestra la máxima puntuación posible: 100 puntos para cada equipo, o 200 puntos en total para el grupo.

Evaluación

¿Te gustó el juego?
 ¿Qué pensaste al inicio del juego? ¿Qué estrategia se te ocurrió para ganar? ¿Fuiste

cambiando el plan durante el juego? ¿Qué hiciste/pensaste cuando el otro equipo no actuó de la manera que pensabas? ¿Cómo cambió el juego cuando empezaron a compartir recursos entre los dos equipos y a cooperar?

Comentarios

Si los equipos no se han movido hacia la cooperación en la tercera ronda, se puede pedir -a partir de la cuarta ronda- que se juega una estrella *comodina* en la tercera jugada (de cada equipo) y otra en la sexta jugada (de cada equipo). Si los equipos se encierran en el modo competitivo se puede fijar un límite de tiempo para colocar las estrellas (sino el juego tomaría demasiado tiempo y l@s participantes empezarían a perder el interés y frustrarse).

La silla ¹²

Edad	A partir de 12 años
Duración	25 minutos
Lugar	Interior
Ritmo	Activo
Material	Silla fuerte

¿Logras sentarte en una silla que está ocupada por alguien que no está dispuest@ a cederla?

¹² Escola de Cultura de Pau, *Juegos de paz. Caja de Herramientas para educar hacia una cultura de paz*. La Catarata. Madrid, 2009.
<https://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/dinamicas/herramientas/lasillaES.pdf>

Objetivos

Incentivar el análisis crítico sobre el conflicto y sus dinámicas de poder. Instar a la búsqueda de soluciones desde la creatividad. Desplegar las capacidades de negociación y diálogo del grupo.

Desarrollo

El grupo sentado en semicírculo. Seleccionamos a una de las personas participantes y la sacamos del aula o espacio de juego. Colocamos una silla en el centro del semicírculo, de modo que tod@s l@s participantes puedan verla.

La persona que ha salido del círculo, recibe la siguiente consigna:

“hemos colocado una silla en el centro del espacio, tu objetivo es permanecer sentad@ en ESA silla durante TODA la dinámica. A partir de aquí haz lo que consideres”.

El grupo recibe la siguiente consigna:

“Cada uno/a de ustedes tiene el **OBJETIVO** de **SENTARSE EN LA SILLA** colocada en medio del semicírculo, en algún momento del ejercicio. A partir de aquí hagan lo que consideren”.

Evaluación

Reflexionamos de forma conjunta sobre lo que ha sucedido: ¿Quién logró su objetivo? ¿Quién no? ¿Qué emociones han surgido? ¿Qué actitudes se han mostrado? ¿Qué estrategias se han propuesto? ¿Cuáles han funcionado y para quién? ¿Qué nos evoca está dinámica si la comparamos con la vida real?

Comentarios

Es fácil que se planteen estrategias engañosas (“te llaman por teléfono”, “te llama dirección”) y es interesante observar qué pasa cuando alguien plantea la situación real, sus intereses con claridad (“requiero sentarme en la silla donde tú estás por un momento”), pues muchas veces genera un punto de inflexión que permite desencallar. A partir de aquí se puede reflexionar sobre cómo generar condiciones de comunicación y confianza para poder hablar con claridad, si realmente se quiere resolver el conflicto. El ejercicio también permite observar las dinámicas de poder que surgen en el conflicto y las actitudes con las que respondemos a él.