

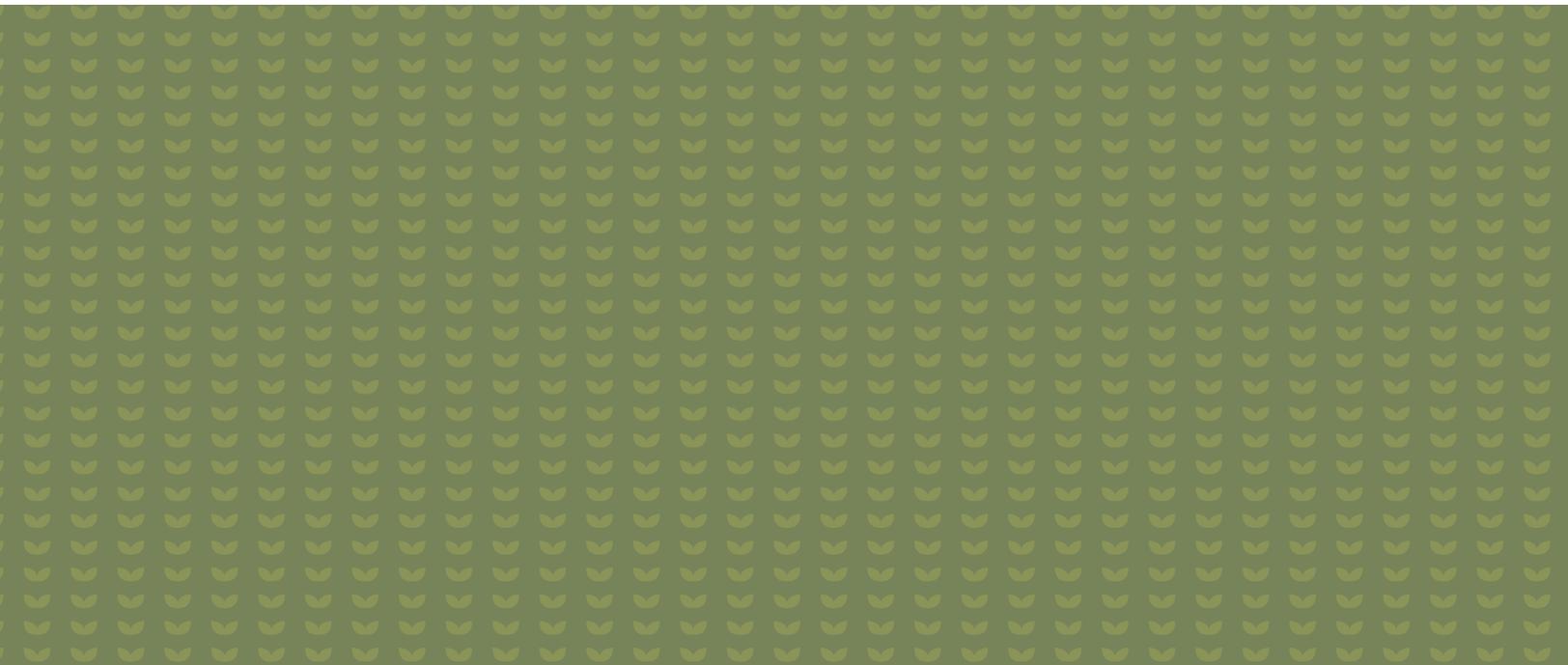


Comité Central Menonita



Prácticas Pacíficas

Una guía para la comunicación saludable en
situaciones de conflicto



Salvo que se indique lo contrario, todas las citas de las Escrituras provienen de la Santa Biblia, Nueva Versión Internacional (NVI), copyright 1999, por Biblica, Inc. Usado con autorización.

Copyright 2021 por Mennonite Central Committee (MCC) U.S. Permiso para copiar extractos de este currículo sólo con fines educativos. Impreso en Estados Unidos.

Índice de contenidos

4 **Introducción**

6 **Sesión 1: Hacer de la paz una práctica**

Herramienta: Prácticas pacíficas	10
Actividad: Acuerdos y expectativas de la clase	10
Bendición: La bendición de Jacob	10

12 **Sesión 2: Curiosidad**

Práctica pacífica: Sean curiosos, para invitar a la diversidad de ideas y opiniones.

Herramienta: La ventana de Johari	15
Actividad: Comprender la complejidad de la identidad	17
La bendición: La gracia que nos abrasa	18

19 **Sesión 3: Descubrimiento**

Práctica pacífica: Concéntrense en lo importante.

Herramienta: Ilusiones ópticas	24
Actividad: Estudio de un caso de conflicto eclesiástico	27
Bendición: La bendición más dura	31

32 **Sesión 4: Compromiso**

Práctica pacífica: Faciliten su (mejor) yo y el de los demás.

Herramienta: Estilos de conflicto	35
Actividad: Tu estilo de conflicto	38
Bendición: Derramada en nuestros corazones	38

Índice de contenidos

39	Sesión 5: Diálogo Práctica pacífica: Escuchen juntos para obtener información y preguntas más profundas.	
	Herramienta: Diálogo y debate	42
	Actividad: Juego de rol de la matriz de conversación	44
	Bendición: Cuando respiramos juntos	46
47	Sesión 6: Empatía Práctica pacífica: Intenten comprender en lugar de persuadir.	
	Herramienta: Carácter chino tradicional para "escuchar"	50
	Actividad: Círculos concéntricos	52
	Bendición: Bendición para abrir el oído	53
54	Sesión 7: Autenticidad Práctica pacífica: Hablen desde el corazón, aportando su propio pensamiento y experiencia.	
	Actividad: Observación sin evaluación	57
	Herramienta: Sentimientos y necesidades	59
	Bendición: Bendición que nos deshace	64
65	Sesión 8: Dignidad Práctica pacífica: Consideren la dinámica del poder.	
	Herramienta: El modelo anidado de Dugan	68
	Actividad: ¿Paz o justicia?	69
	Bendición: La bendición de un profeta	71
72	Sesión 9: Transformación Práctica pacífica: Acojan la creatividad.	
	Herramienta: Posibilidades de diálogo en grupo	76
	Actividad: Haz un plan	78
	Bendición: En los límites de nuestras fronteras	79

Introducción

El currículo de *Prácticas pacíficas* es un recurso producido por el Comité Central Menonita (CCM) de EE.UU. Está diseñado para que las congregaciones y otros grupos desarrollen habilidades básicas de transformación de conflictos y diálogo saludables.

Los valores declarados del CCM incluyen las relaciones justas. “El CCM busca vivir y servir de manera justa y pacífica en cada relación, incorporando la escucha y el aprendizaje, la responsabilidad y la mutualidad, la transparencia y la integridad”.¹ En medio de la ruptura humana y el conflicto a lo largo de todo tipo de divisiones, el CCM apoya las iniciativas de construcción de la paz en todo el mundo que buscan mejorar las relaciones y abordar las causas profundas del conflicto con el fin de prevenir, reducir o recuperarse de los conflictos violentos. El ministerio de la reconciliación, tal y como se describe en 2 Corintios 5:16-21, proporciona una base que guía este trabajo de construcción hacia una humanidad reconciliada a través del diálogo, la transformación de conflictos y las prácticas restaurativas.

Sin embargo, esto no se limita al ámbito internacional. Como fieles seguidores de Cristo, estamos llamados a construir relaciones correctas aquí en nuestros propios contextos, así como en todo el mundo. En una iglesia y un mundo cada vez más polarizados, las habilidades de transformación de conflictos y el diálogo saludable son herramientas fundamentales para vivir una teología de la paz.

Como afirma Marshal Rosenberg, autor de *Nonviolent Communication*, “somos peligrosos cuando no somos conscientes de nuestra responsabilidad por cómo nos comportamos, pensamos y sentimos.”²

La forma en que interactuamos con los demás en los conflictos interpersonales es importante. Crea en nosotros hábitos que empiezan a influir en la forma en que vemos a las personas que piensan de forma diferente a la nuestra. A menudo, cuando nos encontramos en situaciones de conflicto y diferencia de opinión, *queremos* escuchar, pero nuestra frustración se interpone.³ Después de todo, creemos que la vida y la muerte están implicadas en los ideales teológicos, políticos e ideológicos sobre los que discutimos. Nos olvidamos de poner en práctica el tipo de habilidades básicas que son útiles para comunicarnos a través de un conflicto, como la escucha activa y las “declaraciones del yo”. Rápidamente nos ponemos a la defensiva y, después de la conversación, nos arrepentimos de cómo ha resultado.

Las reflexiones, herramientas y actividades de estas sesiones son sencillas pero fundamentales. Están pensadas para que volvamos a encontrar formas de abordar el conflicto que ofrezcan dignidad al otro, al tiempo que expresamos eficazmente nuestros propios pensamientos y opiniones. Cada sesión tiene una palabra de enfoque que pretende ser una clave para recordar las lecciones y herramientas de esa sesión. Cada sesión tiene también

“**Somos peligrosos cuando no somos conscientes de nuestra responsabilidad por cómo nos comportamos, pensamos y sentimos.**”

¹ *Principles and Practices*, Mennonite Central Committee, 2011.

² Marshal B. Rosenberg, *Nonviolent Communication: a language of life*, tercera edición, Encinitas, CA: PuddleDancer Press, 2015, pág. 21.

³ Adrienne Maree Brown, *Emergent Strategy: Shaping Change, Changing Worlds*, Chico, CA: AK Press, 2017, pág. 219.

una “práctica pacífica”, una instrucción sencilla y breve sobre cómo comunicarse en una conversación. En conjunto, las prácticas pacíficas ofrecen una lista de pautas para entablar un buen diálogo juntos.

Estas prácticas son sólo eso: prácticas.⁴ Son habilidades que tenemos que practicar para que las hagamos de forma natural en las conversaciones de conflicto. Lo que hacemos a pequeña escala establece pautas para el conjunto. Hace falta un trabajo intencionado para que estas pautas de comunicación sean habituales, especialmente en los conflictos.

Sin embargo, las prácticas pacíficas son algo más que herramientas mentales. El verdadero diálogo requiere una transformación del corazón. El objetivo es transformar las relaciones, más que cambiar las opiniones. En este sentido, las prácticas pacíficas también pueden abordarse y encarnarse como una disciplina espiritual. Nuestras respuestas al conflicto reflejan nuestra teología y pueden abrirnos al movimiento del Espíritu Santo en nuestros conflictos.

El plan de estudios está organizado en nueve sesiones. Cada sesión tiene una palabra de enfoque, una práctica pacífica, una reflexión bíblica, una herramienta de transformación de conflictos, preguntas de reflexión en casa, una actividad de grupo, una bendición final y recursos para profundizar. (La primera sesión, de carácter más introductorio, no tiene ni una palabra de enfoque ni una práctica pacífica). Hay mucho material en cada sesión. Dependiendo de la cantidad de tiempo disponible para el estudio colectivo, los grupos pueden o no llegar a todo. Nuestra esperanza es que los diversos componentes que se ofrecen aquí sean útiles mucho más allá de este estudio, ya que los individuos y las congregaciones se enfrentan a conflictos reales. Por esta razón, los recursos son extensos, anticipando que pueden ser útiles como referencias en el futuro.

Para un aprendizaje óptimo, recomendamos que cada participante lea la reflexión bíblica antes de llegar a la clase para que el tiempo de grupo pueda comenzar con la discusión de inmediato. También aconsejamos que se deje tiempo suficiente para la actividad en cada sesión. Si el tiempo es limitado, sugerimos que se dé prioridad a la actividad y se dedique menos tiempo a la herramienta, que está pensada para ser presentada brevemente en el entorno del grupo pero estudiada con más profundidad individualmente (o con otros) en casa. La sección “En casa” de cada sesión se refiere específicamente a la herramienta y ofrece formas de estudiarla en otro momento.

Este recurso está diseñado para el estudio en persona, aunque puede adaptarse fácilmente al estudio en línea a través de plataformas que ofrezcan la oportunidad de entablar diálogos en grupo y salas de reunión.

Para las congregaciones interesadas en crear espacios intencionales de diálogo después de estudiar *Prácticas pacíficas*, se publicarán guías de conversación en el futuro como pasos adicionales en su camino congregacional hacia la transformación de conflictos.

Rezamos para que las prácticas pacíficas que aquí se exponen nos sirvan de guía para tratar de resolver nuestros conflictos de forma eficaz y fiel.

⁴ *Ibidem*, pág. 53.

El Comité Central Menonita, un ministerio mundial de las iglesias anabaptistas, comparte el amor de Dios y su compasión por todos en el nombre de Cristo, respondiendo a las necesidades básicas humanas y trabajando por la paz y la justicia.

El CCM tiene la visión de que comunidades alrededor del mundo vivan en relación correcta con Dios, entre ellas mismas y con la creación.

Más información en mcc.org.



Sesión 1: Hacer de la paz una práctica

Reflexión bíblica: Encontrar el rostro de Dios en la lucha

Génesis 32:22-32, 33:1-10



Aquella misma noche Jacob se levantó, tomó a sus dos esposas, a sus dos esclavas y a sus once hijos, y cruzó el vado del río Jaboc. Una vez que lo habían cruzado, hizo pasar también todas sus posesiones, quedándose solo.

Entonces un hombre luchó con él hasta el amanecer. Cuando ese hombre se dio cuenta de que no podía vencer a Jacob, lo tocó en la coyuntura de la cadera, y esta se le dislocó mientras luchaban. Entonces el hombre le dijo:

—¡Suéltame, que ya está por amanecer!

—¡No te soltaré hasta que me bendigas! —respondió Jacob.

—¿Cómo te llamas? —le preguntó el hombre.

—Me llamo Jacob —respondió.

Entonces el hombre le dijo:

—Ya no te llamarás Jacob, sino Israel, porque has luchado con Dios y con los hombres, y has vencido.

—Y tú, ¿cómo te llamas? —le preguntó Jacob.

—¿Por qué preguntas cómo me llamo? —le respondió el hombre.

Y en ese mismo lugar lo bendijo. Jacob llamó a ese lugar Penuel, porque dijo:

—He visto a Dios cara a cara, y todavía sigo con vida.

Cruzaba Jacob por el lugar llamado Penuel, cuando salió el sol. A causa de su cadera dislocada iba renqueando. Por esta razón los israelitas no comen el tendón que está en la coyuntura de la cadera, porque a Jacob se le tocó en dicho tendón.

Cuando Jacob alzó la vista y vio que Esaú se acercaba con cuatrocientos hombres, repartió a los niños entre Lea, Raquel y las dos esclavas. Al frente de todos colocó a las criadas con sus hijos, luego a Lea con sus hijos, y por último a Raquel con José. Jacob, por su parte, se adelantó a ellos, inclinándose hasta el suelo siete veces mientras se iba acercando a su hermano. Pero Esaú corrió a su encuentro y, echándole los brazos al cuello, lo abrazó y lo besó. Entonces los dos se pusieron a llorar. Luego Esaú alzó la vista y, al ver a las mujeres y a los niños, preguntó:

—¿Quiénes son estos que te acompañan?

—Son los hijos que Dios le ha concedido a tu siervo —respondió Jacob.

Las esclavas y sus hijos se acercaron y se inclinaron ante Esaú. Luego, Lea y sus hijos hicieron lo mismo y, por último, también se inclinaron José y Raquel.

—¿Qué significan todas estas manadas que han salido a mi encuentro? —preguntó Esaú.

—Intentaba con ellas ganarme tu confianza —contestó Jacob.

—Hermano mío —repuso Esaú—, ya tengo más que suficiente. Quédate con lo que te pertenece.

—No, por favor —insistió Jacob—; si me he ganado tu confianza, acepta este presente que te ofrezco. Ya que me has recibido tan bien, ¡ver tu rostro es como ver a Dios mismo!

La historia de Jacob y Esaú es bien conocida. Los niños crecen en la iglesia aprendiendo sobre la conflictiva hermandad en la escuela dominical. Una de las partes más significativas de esta historia de reconciliación, que a veces se omite, aparece en Génesis 32:22-32, cuando Jacob lucha con Dios. Esto sucede cuando Jacob está regresando a Esaú. Después de negociar su derecho de primogenitura y robarle la bendición, Jacob había huido de Esaú y vivido muchos años con su tío Labán. Sin embargo, tuvo más conflictos con Labán y finalmente decidió regresar a su tierra natal y arriesgarse a la ira de su hermano.

En el punto de Génesis 32:22, Jacob ha enviado mensajeros y regalos por delante para apaciguar la ira de su hermano y espera con temor cómo lo recibirá Esaú, debido al conflicto histórico entre ellos. Cae la noche y Jacob debe esperar hasta el amanecer para llegar hasta su hermano, del que ha oído que viene a su encuentro. Desde el punto de vista narrativo, se llega al clímax de la historia: el enfrentamiento entre los hermanos enemistados. Las tensiones son altas en medio de su división, y aquí entra lo divino. De la noche a la mañana, Jacob lucha con Dios, que toma una forma encarnada para visitar a Jacob. Cabe preguntarse por qué viene Dios a visitar a Jacob en esta noche, entre todas las noches de su vida. ¿Qué tiene que ver Dios con estos hermanos que se pelean?

De hecho, ¿qué *no tiene que ver* Dios con sus disputas? El conflicto forma parte de la experiencia humana y, como tal, el modo en que lo afrontamos es una cuestión teológica. Como portadores de la imagen de Cristo, la forma en que nos involucramos en el conflicto refleja una determinada imagen de Cristo que demuestra los valores del reino, o quizás no, dependiendo de nuestras acciones. Invitar a Dios a luchar con nosotros mientras trabajamos por la curación y la reconciliación es un paso necesario en el camino de la fe. El conflicto no debe separarse de nuestra vida espiritual.

A lo largo de la historia, los anabaptistas¹ hemos sido conocidos por nuestra teología de la paz. Específicamente, esto es cierto ya que el pacifismo proclamado se refería a la guerra y a la resistencia a tomar las armas. Sin duda, la objeción de conciencia puede ser una vía importante para que los individuos vivan el llamado de Jesús a la construcción de la paz. En Estados Unidos, esto fue especialmente cierto durante los años de reclutamiento militar.² Los anabautistas son conocidos en todo el mundo por la forma en que apoyamos los esfuerzos de pacificación en situaciones de guerra. Esto es fundamental para el testimonio de las iglesias históricas de la paz.

Ya no te llamarás Jacob, sino Israel, porque has luchado con Dios y con los hombres, y has vencido.

Como portadores de la imagen de Cristo, la forma en que nos involucramos en el conflicto refleja una determinada imagen de Cristo que demuestra los valores del reino, o quizás no, dependiendo de nuestras acciones.

¹ El movimiento anabaptista surgió en Suiza, el sur de Alemania y Holanda a principios del siglo XVI como parte de la Reforma Protestante. La palabra "anabaptista" significa "rebautizadores" y les fue dada por otros debido a su enfoque en el bautismo de adultos. En la actualidad, hay más de 2 millones de miembros en 86 países de todo el mundo. Para más información, visite mwc-cmm.org/membership-map-and-statistics.

² Para más información, consulte civilianpublicservice.org.

Al mismo tiempo, sin embargo, los anabautistas de EE.UU. tienen fama de evitar los conflictos interpersonales. Nos hemos contentado con dejar que nuestro testimonio de paz refleje las perspectivas de la política exterior sin abordar los conflictos en casa. Sin embargo, la forma en que entablamos conversaciones entre nosotros sobre las cosas en las que no estamos de acuerdo es otra forma importante de encarnar la llamada de Jesús a la pacificación. Esto es especialmente cierto ya que la iglesia se ha vuelto más política y la cultura más polarizada en las últimas décadas. El diálogo sano es una herramienta fundamental para afrontar los conflictos de forma que reflejen a Dios en nosotros.

El modo en que abordamos los conflictos podría considerarse incluso una práctica o disciplina espiritual.³ Si invitamos intencionadamente a Dios a nuestras disputas y reconocemos su presencia en nuestros conflictos, el diálogo sano se convierte en una práctica espiritual, algo que hacemos habitualmente, en nuestra vida ordinaria, para acercarnos a Dios. Este plan de estudios se titula *Prácticas pacíficas* porque intenta ofrecer herramientas prácticas que pueden ayudarnos a entablar un diálogo sano como disciplina espiritual.

Por supuesto, esto implica la parte de la *práctica*. Al igual que la oración, la lectura de las Escrituras y otras disciplinas espirituales, entablar un diálogo sano requiere la disciplina de practicarlos. Puede ser fácil suponer que ya sabemos cómo hacerlo, pero no nos enseñan bien sobre el diálogo sano y no se nos da bien automáticamente.

El mundo que nos rodea modela formas muy poco saludables de hablar con los demás (o de gritarles) cuando se trata de cuestiones conflictivas. En realidad, hay muy poco diálogo saludable. En esta cultura actual, extremadamente polarizada, las palabras se utilizan para acusar mucho más a menudo que para acoger. Las defensas se levantan cuando se trata de temas divisivos y nos apresuramos a clasificar a las personas en “nosotros” y “ellos”.

La iglesia ha tendido a no ser diferente. Decimos que creemos en el diálogo sano, pero cuando se trata de reuniones familiares y conversaciones en las redes sociales, no siempre es así. Cuando no coincidimos, nuestras iglesias se dividen. Pasamos la mayor parte de nuestro tiempo con personas que piensan y se parecen a nosotros. Nuestras palabras, pensamientos y acciones no son como las de Cristo cuando nos encontramos en conversaciones con personas con las que no estamos de acuerdo, ya sea en el trabajo, en Internet, en la iglesia o en una reunión familiar. Necesitamos practicar.

Esto requerirá un poco de lucha. La historia de Jacob y Esaú es un bello ejemplo de la naturaleza espiritual del conflicto interpersonal y su transformación. No podemos hacerlo solos, no se supone que lo hagamos solos. Dios está con nosotros, luchando con nosotros en nuestro desorden.

Sin embargo, la presencia de Dios no lo hace automáticamente fácil, ni rápido. Jacob pasó toda la noche luchando con Dios. Se necesita tiempo para esperar, escuchar y acoger a la Divinidad en nuestros corazones, especialmente cuando estamos en el clímax de nuestros propios conflictos, cuando sentimos ira, miedo y dolor. Creemos que Dios nos transformará si nos entregamos a la lucha, pero requiere mucha energía, tiempo y trabajo.

Además, duele. El conflicto puede ser insoportablemente doloroso. Es desgarrador estar en desacuerdo con familiares queridos y amigos íntimos de otros ámbitos de la vida. Sentimos la ruptura en nuestro cuerpo. Jacob fue herido en el proceso de su lucha con la Divinidad. Los conflictos pueden dejarnos heridos. De hecho, la mayoría de los conflictos de importancia probablemente vienen con algún grado de herida. No es de extrañar que nos apresuremos a combatirlos o a huir de ellos.

Sin embargo, la promesa de la historia de Jacob es que el dolor no es el único resultado.

ENTRANDO MÁS PROFUNDO

Para obtener otra herramienta para trabajar a través de conflictos orientados a las congregaciones, lea ***Reconcile: Conflict Transformation for Ordinary Christians*** por John Paul Lederach.

³ En esta sesión se utilizan indistintamente la *práctica espiritual* y la *disciplina espiritual*.

La lucha viene acompañada de una bendición. Después de luchar con Dios, el nombre de Jacob cambia y recibe una bendición. Y como si eso no fuera suficiente bendición, se levanta de su lucha nocturna para darse cuenta de que su hermano lo ha perdonado hace tiempo. Se restablece una relación rota. Las bendiciones abundan cuando permitimos que Dios entre en nuestros conflictos y vemos nuestra participación en ellos como algo fundamental para un discipulado fiel; en otras palabras, cuando practicamos la participación en nuestros conflictos como una disciplina espiritual. El conflicto de Jacob se convierte en una de sus mayores bendiciones.

Jacob experimenta tanto la lucha como el perdón de Esaú como encuentros con la Divinidad. Su viaje comienza y termina viendo el rostro de Dios, como está escrito en los versículos 32:30 y 33:10. Dios está en la lucha y Dios está en la reconciliación. ¿Qué nos dice sobre el carácter de Dios el hecho de que éste se revele a Jacob de forma tan evidente en esta experiencia de conflicto y reconciliación?

El conflicto tiene el potencial de ayudarnos a recibir lo divino de nuevas maneras. Cuando somos más vulnerables, somos más capaces de ver a Dios. Este conflicto es quizás una de las experiencias más íntimas que Jacob tiene con la Divinidad, lo que constituye una gran parte de la bendición que recibe Jacob. A veces, una experiencia que es difícil y causa dolor puede convertirse en un gran regalo, con la posibilidad de ofrecer lecciones y bendiciones más allá de nuestra imaginación. Por supuesto, esto no es *siempre* ni *necesariamente* cierto, pero es un buen primer paso para acoger a Dios en nuestros lugares difíciles. La lucha de Jacob le hirió, pero también le dejó una bendición sin medida. Este es el regalo que nos espera si abordamos el conflicto como una práctica espiritual hacia un auténtico discipulado. Que aprendamos a acoger a Dios y a luchar con él en nuestros conflictos, para que también nosotros nos encontremos cara a cara con la bendición divina.

Preguntas para el debate

1. ¿Cómo has recibido la bendición de un conflicto que has vivido?
2. ¿Cuándo consideras que el conflicto es espiritual? ¿Estás de acuerdo en que manejar bien los conflictos puede ser una disciplina espiritual? ¿Cómo has practicado esto, o no, en tu propia formación de fe?
3. ¿Cómo afronta usted, su familia o su comunidad eclesial los desacuerdos con los demás, especialmente los relacionados con los temas delicados que dividen a la gente?
4. ¿Qué significa para usted un diálogo sano?
5. ¿En qué relaciones podríamos estar mejor posicionados para ver bien el rostro de Dios? ¿Cómo podríamos entrar en las luchas y conflictos buscando ver el rostro de Dios?

Herramienta: Prácticas pacíficas

Las ocho prácticas pacíficas de este plan de estudios destacan los componentes de un diálogo saludable. No son los únicos elementos de un diálogo saludable o de la transformación de conflictos. Sin embargo, pueden servir de guía para orientarnos y recordarnos cómo comprometernos constructivamente con los demás en medio del conflicto. La reflexión bíblica de cada sesión conecta estas prácticas con nuestra fe. Con estas prácticas vienen palabras de enfoque, los títulos de las sesiones, recordatorios rápidos de las prácticas más completas. Las prácticas pacíficas no son sólo pragmáticas; son también formas fieles de enfrentarse al conflicto, de modo que nos acercamos a Dios a través de su práctica como una forma de disciplina espiritual.

Cada sesión del plan de estudios profundizará en una de las prácticas de paz. En conjunto, estas ocho prácticas son en sí mismas una herramienta—un conjunto de directrices—que pueden recordarnos cómo luchar bien mientras practicamos la paz a diario.

Curiosidad. Sean curiosos, para invitar a la diversidad de ideas y opiniones.

Descubrimiento. Concéntrense en lo importante.

Compromiso. Faciliten su (mejor) yo y el de los demás.

Diálogo. Escuchen juntos para obtener información y preguntas más profundas.

Empatía. Intenten comprender en lugar de persuadir.

Autenticidad. Hablen desde el corazón, aportando su propio pensamiento y experiencia.

Dignidad. Consideren la dinámica del poder.

Transformación. Acojan la creatividad.

Actividad: Acuerdos y expectativas de la clase

Instrucciones: Al comenzar este viaje colectivo de lucha con Dios en medio de sus conflictos, es importante trazar acuerdos y expectativas.

En pequeños grupos o en parejas, reflexionen sobre las siguientes preguntas.

- ¿Qué esperas de esta clase? _____
- ¿Qué temas en este viaje? _____
- ¿Qué necesita para crear un entorno de aprendizaje saludable y seguro? _____
- ¿Qué valores nos ayudarán a mantenernos en una comunidad sana y de aprendizaje? _____

Juntos, como clase, elaboren una lista de pautas que cumplirán a lo largo de las sesiones. Esta lista puede incluir las ocho prácticas pacíficas o puede ser una lista diferente. Guárdala en un lugar donde pueda estar presente en cada clase durante el resto de este estudio.



Estas prácticas pacíficas están disponibles como un marcador de libros de cortesía, para que puedas tenerlas a la vista mientras realizas tus interacciones diarias. Para solicitar un marcapáginas, o para pedirlo junto con el plan de estudios impreso, dirígete a la página web de *Prácticas pacíficas* en mcc.org/peaceful-practices.



Bendición: La bendición de Jacob⁴

Si esta bendición fuera fácil,
cualquiera podría reclamarlo.
Tal cual,
Estoy aquí para decirte
que se necesitará un poco de trabajo.

Esta es la bendición
que te visita
en la lucha,
en la pelea,
en el esfuerzo.

Esta es la bendición
que viene
después de haber dejado todo atrás,
después de haber salido,
después de haber cruzado
en ese ámbito
más allá de todo hito
que has conocido.

Esta es la bendición
que lleva toda la noche
para encontrar.

No es que esta bendición
es tan difícil,
como si no estuviera lleno
con gracia

o con el amor
que vive
en cada línea.

Es simplemente que
te requiere quererlo,
para pedirlo,
para colocarte
en su camino.
Exige que
te encuentres con él
cuando llegue,
que te estires
en formas que no conocías
podrías moverte,
que aceptes no rendirte.

Así que cuando llega esta bendición,
llevada en las manos
del ángel difícil
que te ha elegido,
no lo dejes ir.
Date a ti mismo
en sus garras.

Te va a herir,
pero te digo que
llegará un día
cuando lo que te parecía
como la cojera

era algo más
como bailar
al entrar en
la cadencia
de tu nuevo
y bendito nombre.

En casa Dediques un tiempo a reflexionar sobre estas prácticas de paz. ¿Qué te llama la atención? Al pensar en las conversaciones conflictivas o en otros conflictos presentes en tu vida, ¿cuáles de estas prácticas te resultan más fáciles; cuáles encarnas bien? ¿Cuáles te resultan más difíciles y necesitas trabajar para encarnarlas bien?

⁴ "Jacob's Blessing" © Jan Richardson en *The Cure for Sorrow: A Book of Blessings for Times of Grief*, Orlando, FL: Wanton Gospeller Press, 2020, pág. 68-70. Usado con permiso. janrichardson.com.



Sesión 2: Curiosidad

Práctica pacífica: Sean curiosos, para invitar a la diversidad de ideas y opiniones.

Reflexión bíblica: Cómodo con el conflicto

Hechos 2:1-13

Cuando llegó el día de Pentecostés, estaban todos juntos en el mismo lugar. De repente, vino del cielo un ruido como el de una violenta ráfaga de viento y llenó toda la casa donde estaban reunidos. Se les aparecieron entonces unas lenguas como de fuego que se repartieron y se posaron sobre cada uno de ellos. Todos fueron llenos del Espíritu Santo y comenzaron a hablar en diferentes lenguas, según el Espíritu les concedía expresarse.

Estaban de visita en Jerusalén judíos piadosos, procedentes de todas las naciones de la tierra. Al oír aquel bullicio, se agolparon y quedaron todos pasmados porque cada uno los escuchaba hablar en su propio idioma. Desconcertados y maravillados, decían: “¿No son galileos todos estos que están hablando? ¿Cómo es que cada uno de nosotros los oye hablar en su lengua materna? Partos, medos y elamitas; habitantes de Mesopotamia, de Judea y de Capadocia, del Ponto y de Asia, de Frigia y de Panfilia, de Egipto y de las regiones de Libia cercanas a Cirene; visitantes llegados de Roma; judíos y prosélitos; cretenses y árabes: ¡todos por igual los oímos proclamar en nuestra propia lengua las maravillas de Dios!”

Desconcertados y perplejos, se preguntaban: “¿Qué quiere decir esto?” Otros se burlaban y decían: “Lo que pasa es que están borrachos”.



Todos fueron llenos del Espíritu Santo y comenzaron a hablar en diferentes lenguas, según el Espíritu les concedía expresarse.

Pentecostés es conocido como el nacimiento de la Iglesia. Y es un nacimiento muy interesante, que quizás nos sorprenda y desafíe si lo miramos con atención. Poco después de que Jesús ascendiera, los discípulos estaban reunidos en Jerusalén, adorando y esperando mientras discernían qué hacer a continuación. Jesús les había dicho que el Espíritu Santo vendría después de él. Dijo: “Pediré al Padre, y os dará otro Defensor, para que esté con vosotros para siempre”.¹

Uno se pregunta qué habrían esperado los discípulos. ¿Qué esperaban que fuera o hiciera el Defensor? La palabra griega utilizada en el texto original de Juan es *paracletos*. La palabra significa literalmente “llamado al lado de uno”. Refiriéndose al Espíritu Santo, las traducciones inglesas de la Biblia han traducido comúnmente *paracletos* como abogado, ayudante o consolador.

¹Juan 14:16.

Es un contraste interesante pensar en el Espíritu Santo como *consolador* (“*comforter*” en inglés) en yuxtaposición con la revelación del Espíritu Santo a los discípulos en Pentecostés, como describe Lucas en Hechos 2. En el mundo anabaptista, la palabra *comforter*, una colcha rellena y cosida, suele suscitar sentimientos de calidez y tradición. Las colchas son cómodas. Nos vienen a la mente imágenes de abuelas cosiendo coloridos y cálidos ededrones destinados a envolver a la gente con amor. El Comité Central Menonita envía más de 50 mil colchas cada año a personas necesitadas de todo el mundo.

Lejos de las imágenes reconfortantes de un abrazo acogedor, la experiencia real de recibir al Consolador a través de lenguas divididas fue probablemente bastante incómoda. Sin embargo, así es como se reveló el Espíritu Santo: a través de la diferencia.

Parece dudoso que los discípulos tuvieran en mente un viento violento y lenguas de fuego mientras esperaban al *Consolador* que Cristo les había prometido. Lejos de las imágenes reconfortantes de un abrazo acogedor, la experiencia real de recibir al Consolador a través de lenguas divididas fue probablemente bastante incómoda. Sin embargo, así es como se reveló el Espíritu Santo: a través de la diferencia. El Espíritu Santo se presentó y creó el caos, desatando lenguas de fuego de manera que los discípulos hablaban cada uno en una lengua diferente. Fue tan increíble que atrajo a las multitudes. El autor, Lucas, se toma el tiempo de señalar la amplitud de la diversidad de lenguas y culturas presentes: “Partos, medos, elamitas y habitantes de Mesopotamia, de Judea y Capadocia, del Ponto y de Asia, de Frigia y de Panfilia, de Egipto y de las partes de Libia pertenecientes a Cirene, y visitantes de Roma, tanto judíos como prosélitos, cretenses y árabes” (Hechos 2:9-11a, impreso arriba). El Espíritu Santo no se reveló a un pequeño grupo de personas homogéneas que pensaban, parecían y sonaban igual. El Consolador vino a crear una comunidad nueva y más amplia en medio de la diferencia.

Imagine la escena por un minuto. Es bastante agitada. Todo tipo de personas, hablando idiomas muy diferentes. Se podría decir que este es un aspecto común en el mundo actual, con diferentes perspectivas políticas, entendimientos teológicos, prácticas culturales, sistemas de creencias enteros y más, chocando unos con otros. Son grupos de personas diferentes que dicen cosas diferentes. La mayoría de las veces, estas diferencias nunca se encuentran realmente de manera significativa. Hablan a escondidas unos de otros. Todos lo hemos visto.

Contrasta esos encuentros contemporáneos con Pentecostés. Una diferencia importante es que en Pentecostés, cada uno entendía al otro. Había orden en el caos. La presencia del Espíritu Santo permitió la comprensión. Creó la posibilidad de hablar de manera que los demás pudieran entender, así como de entender lo que otros decían. En particular, esto no se produjo borrando toda diferencia y haciendo que las personas fueran iguales, sino valorando cada identidad presente y resaltando las diferencias.

La Escritura dice que los testigos de este acontecimiento se asombraron y se quedaron boquiabiertos, tanto que pensaron que todos estaban borrachos. A los que venían de fuera les parecía una locura. Tal vez hayamos interpretado a menudo estos comentarios como una referencia a las muchas lenguas diferentes que se hablaban, al caos. Sin embargo, como ya se ha dicho, en realidad es bastante común hablar diferentes lenguas, pasar por encima de los demás y que se produzca un caos en cuanto a las diferencias. Tal vez lo que les pareció tan notable a estos transeúntes no fue el caos, sino el orden y la comprensión en el caos. Fue el hecho de que cada una de estas muchas lenguas y personas diferentes pudieran entenderse, escucharse unas a otras.

¿Qué hace falta para que diferentes grupos de personas – diferentes culturas, experiencias, perspectivas y creencias – creen una comunidad juntos? ¿Cómo sería que la iglesia acogiera y esperara la presencia del Espíritu en nuestras diferencias y no en nuestras similitudes? ¿Podríamos escuchar de forma diferente? ¿Hablar de forma diferente? ¿Podríamos ser capaces de entender una lengua diferente a la nuestra?

Esta historia del nacimiento de la iglesia crea una visión hermosa y desafiante para nosotros hoy: una comu-



nidad global que valora a cada individuo y da cabida a sus dones únicos. Es una comunidad llena de diferencias – o, podríamos decir, de conflictos – que sitúa a Dios en el centro en lugar de estar en un lado o en otro.

No se nos da bien hacer esto. Tendemos a autoorganizarnos para que nuestras comunidades, y nuestras iglesias, estén llenas de personas que parecen y piensan como nosotros. Cuando hay diferencias, destacamos lo que tenemos en común en lugar de reconocer y valorar auténticamente nuestras identidades y dones únicos. Donde hay tensión, encontramos formas de evitar discutir las diferencias que crean tensión, con el objetivo de mantener la armonía en nuestras relaciones. Sin embargo, ¿hasta qué punto es eso armonioso? Este patrón se produce de forma inconsciente y reafirma todo lo que ya creemos. Tenemos mucha práctica en ello.

En cambio, debemos **ser curiosos, invitando a la diversidad de ideas y opiniones**. Necesitamos el don de la curiosidad para provocar el caos. La curiosidad nos ayuda a hacer mejores preguntas, a nosotros mismos y a los demás. Nos ayuda a estudiar cómo estamos construyendo la comunidad, a quién incluimos y a quién no. En este sentido, la curiosidad nos ayuda a acoger al Espíritu. Independientemente, nuestro propio conocimiento y experiencia son limitados e incompletos. Necesitamos otras perspectivas que nos ayuden a ver más allá de nosotros mismos y a vislumbrar un panorama más amplio de lo que el Espíritu está haciendo.

La curiosidad es, por desgracia, un arte perdido. Nacemos con mucha de ella; los niños pequeños son la prueba. Les vemos relacionarse con el mundo que les rodea y nuestro corazón estalla ante su espíritu curioso y sus constantes preguntas. Sin embargo, como adultos, nos cuesta revivir esa misma curiosidad que modelamos cuando éramos niños. Debemos aprender a cultivar la curiosidad por las ideas y perspectivas con las que no estamos de acuerdo o que quizás no entendemos. En lugar de juzgar, ¿cómo cambiarían nuestras relaciones e interacciones si, cuando nos enfrentamos a una idea con la que no estamos de acuerdo, nos dedicáramos a maravillarnos como niños? Si pensamos que tenemos todas las respuestas y creemos más en nuestras propias convicciones que en la posibilidad de la revelación, nos perderemos la transformación que Dios nos ofrece en un diálogo sano.

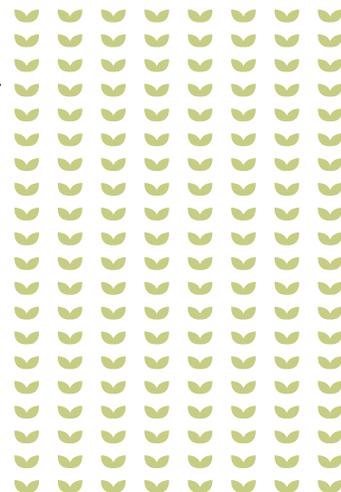
Al aportar curiosidad, estamos dispuestos a que algo se “agite” – a introducir algo de caos – en nuestra forma de ver el mundo. Para conseguirlo, necesitamos exponernos a otras formas de ser, hacer, pensar y creer. Esto significa buscar relaciones con personas que piensan, ven y experimentan la vida de forma diferente a la nuestra. Significa participar en nuestros conflictos porque nos enseñan a sentarnos en los lugares incómodos de la diferencia. Profundizar en nuestros conflictos y nuestras diferencias, en lugar de huir de ellos, nos da la oportunidad de hacerlo. Es en medio del conflicto y del caos donde llega la transformación, porque es donde entra el Espíritu.

Nuestra palabra inglesa “conflict” viene del latín *conflictus*, que une el prefijo *con*, que significa *con* o *juntos*, y el verbo *fligere*, que significa *golpear*. Estar en conflicto es golpear *juntos*. Culturalmente, hemos aprendido a definir el conflicto como algo *contra*, cuando en realidad es *con*. Necesitamos el conflicto para perfeccionarnos. Muchas amistades y parejas duraderas dicen que lo que más les ha ayudado a crecer son sus diferencias. Es en el estiramiento, en el cambio y en el desafío donde somos más efectivamente moldeados en la creación que Dios quiere que seamos. Aunque es una de las partes más difíciles de las relaciones, también es una de las más hermosas.

El relato de Pentecostés encierra un misterio. No podemos decir que sepamos exactamente lo que ocurrió cuando el Espíritu Santo llovió en lenguas de fuego. El caos puede desorientar. Es incómodo decir que no lo entendemos todo, que no tenemos todas las respuestas. Pero podemos asumir que cuando acogemos y honramos la diferencia como en el nacimiento de la iglesia, empezamos a emular la comunidad que Dios quiso para nosotros. Y sabemos que se nos ha prometido que el Consolador vendrá a nuestro lado cuando entremos juntos en el fuego.

ENTRANDO MÁS PROFUNDO

Para una estimulante propuesta sobre la construcción de una comunidad global a través de la empatía y la identidad ampliada, vea ***The Empathetic Civilization*** de Jeremy Rifkin en TED.



Preguntas para el debate

1. ¿Qué "momentos de Pentecostés" has tenido: momentos en los que has entendido a alguien que creía o entendía algo muy diferente a ti? ¿Cómo influyó en la relación la comprensión compartida?
2. ¿Dónde vives con la diferencia? ¿Quiénes son las personas en tu vida que piensan de forma muy diferente a ti, tienen una economía diferente, tienen un aspecto diferente o han tenido experiencias vitales diferentes a las tuyas? ¿Cómo te relacionas con ellos para escuchar y ver de una manera nueva?
3. ¿En qué áreas de tu vida podrías buscar perspectivas diferentes a las tuyas? ¿Qué bendiciones crees que pueden surgir como resultado? ¿Qué temores tienes?
4. ¿Cuándo has minimizado las diferencias con el objetivo de crear armonía en una relación? ¿Cómo sería enfatizar y apreciar esas diferencias y qué valor podría tener hacerlo?

Herramienta: La ventana de Johari

DIRECCIONES

La ventana de Johari puede proporcionarnos una valiosa visión al reflexionar sobre cómo vivimos con la diferencia. Considera lo siguiente y reflexiona en grupo sobre las preguntas.

- ¿Qué factores te ayudan a compartir más de ti mismo cuando estás en una conversación conflictiva? ¿Qué te anima a hacer crecer tu área Abierta?
- ¿Qué experiencias tienes en las que comprometerte con la diferencia ha ayudado a hacer crecer los cuadrantes conocidos por ti (área Abierta o área Oculta)?
- ¿Qué ejemplos conoces en los que se haya adquirido un conocimiento colectivo y se haya minimizado el cuadrante de lo desconocido para todos, a través de una conversación vulnerable?

La ventana de Johari es un modelo desarrollado por los psicólogos estadounidenses Joseph Luft y Harry Ingham en 1955. El nombre "Johari" procede de la combinación de sus nombres. La ventana de Johari es una herramienta útil para analizar las relaciones y aumentar la confianza dentro de ellas. Además, nos ayuda a encarnar la curiosidad hacia nosotros mismos. La curiosidad debe orientarse tanto hacia uno mismo como hacia el exterior. El modelo se divide en cuatro cuadrantes, o ventanas, divididos por lo que se conoce y lo que se desconoce de uno mismo, así como lo que se conoce y lo que se desconoce de los demás.

Aunque los cuatro paneles parecen tener el mismo tamaño, los distintos individuos tendrán tamaños diferentes de paneles para cada relación o comunidad en la que participen. El panel del área Abierta es probablemente mucho más grande con la familia y los amigos cercanos, mientras que el panel del área Oculta puede ser mayor en las nuevas relaciones en las que no se ha desarrollado la confianza. Estos cuadrantes crecen a medida que se construye la confianza y se invierte tiempo en las relaciones. Lo que se conoce de uno mismo puede ampliarse haciendo pregun-



tas (¡curiosidad!), y lo que se conoce de los demás puede ampliarse contándolo. La zona Abierta se expande hacia abajo, hacia la zona Oculta, al revelar información sobre uno mismo y abrirse a una mayor vulnerabilidad. El área Abierta también puede expandirse lateralmente hacia el área Oculta pidiendo información a los demás y abriéndose a recibir las percepciones que otras personas tienen de nosotros.

- La ventana de Johari funciona como una herramienta que nos ayuda a evaluar hasta qué punto nos comprometemos y compartimos a través de las diferencias en nuestras comunidades. Al pensar en las diferentes relaciones, podemos ver cómo el área Abierta es más grande o más pequeña dependiendo de varios factores. Reflexionar sobre lo que nos anima a ampliar el área Abierta es útil para evaluar cómo ampliar nuestros círculos con aquellos con los que no estamos de acuerdo.
- El punto Ciego nos recuerda que nuestro conocimiento individual es limitado. Necesitamos a los demás para vernos a nosotros mismos, y al mundo, más plenamente. Hay cosas que no podemos ver, pero los demás sí. Cuando aprendemos a dialogar por encima de las diferencias y a indagar en profundidad, podemos ampliar la zona Abierta y hacer crecer nuestra propia comprensión y conocimiento.
- A medida que los cuadrantes cambian de tamaño en función del intercambio y el aprendizaje vulnerable, el cuadrante Desconocido se reduce. Cuanto más podamos hacer crecer nuestras comunidades para incluir a quienes ven de forma diferente, más sabremos colectivamente.

La ventana de Johari²

Área abierta: Información sobre ti que es conocida tanto por ti como por otras personas. Son cosas que compartes con otros o que son visuales y públicas sobre ti.

Punto ciego: Información sobre ti que no puedes ver: es conocida por otras personas, pero tú no eres consciente de ello. Son cosas que otras personas perciben sobre ti y que tú desconoces.

Área oculta: Información que conoces de ti mismo y que los demás desconocen. Pueden ser partes de tu historia, sentimientos, percepciones o mucho más, que (intencionadamente o no) te abstienes de mostrar o compartir con los demás.

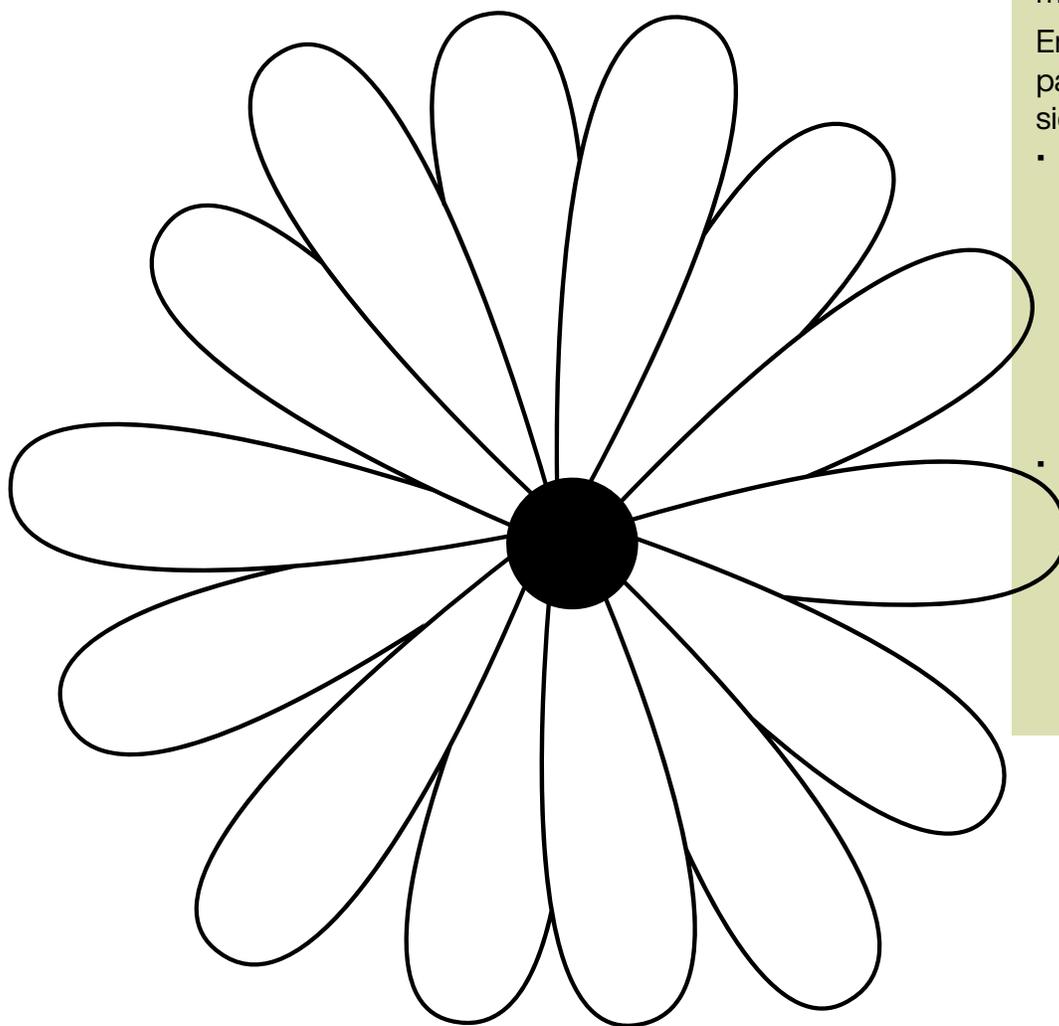
Desconocido: Información que es desconocida tanto para uno mismo como para los demás. Esto puede deberse a acontecimientos traumáticos que ocultan cosas de la memoria consciente, o a la falta de conocimiento y comprensión de una persona, individual y colectivamente.



² J. Luft y H. Ingham, "The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness," Actas de Western Training Laboratory in Group Development, Los Angeles: University of California Los Angeles, 1955. Este modelo es de dominio público.

Actividad: Comprender la complejidad de la identidad

Para que nuestras comunidades (la familia, la iglesia, el vecindario, el país, etc.) crezcan y se conviertan en grupos fuertes y vibrantes, llenos de diferencias y conflictos saludables, es esencial empezar por notar nuestros propios patrones individuales de reconocimiento y categorización. ¿Cómo limitamos la dignidad de la identidad de otras personas (consciente o inconscientemente) debido a nuestra experiencia y contexto, su perspectiva sobre un tema, su experiencia vivida o cualquier otra cosa que nos haga diferentes? Cada persona es una hermosa e intrincada creación de Dios, llena de complejidad. Cualquier acción, anécdota o afirmación de otra persona es sólo una pequeña ventana a la totalidad de lo que es. ¿Qué vemos cuando miramos al “otro”? ¿Qué ven los demás cuando nos miran? Empezar a asomarnos a las complejidades de nosotros mismos y de los demás es un primer paso para encarnar la comunidad de la diferencia a la que Dios nos llama.



DIRECCIONES

En la margarita de la identidad, tómate el tiempo de escribir diferentes aspectos de tu identidad en cada pétalo de la flor. Escribe una palabra o frase descriptiva sobre ti mismo en cada pétalo. Puede estar relacionada con tu profesión, tu identidad religiosa, tus inclinaciones políticas, tu papel en la familia, tu raza o etnia, tu origen cultural, tus atributos generales o mucho más.

En pequeños grupos o en parejas, reflexionen sobre las siguientes preguntas:

- ¿Qué aspectos de tu identidad tiendes a poner en primer plano cuando te encuentras con otros, y cuáles tiendes a ocultar? ¿Qué beneficios obtienes y cuál es el coste de hacerlo?
- ¿Qué aspectos de tu identidad encuentras repetidos en gran parte de tu comunidad? ¿Qué identidades, diferentes de la tuya, faltan en tu comunidad?

En casa Tómate un tiempo para rellenar el área Abierta y el área Oculta en tu ventana de Johari. Escribe algunas preguntas que tengas para los cuadrantes Desconocido y punto Ciego. Reflexiona sobre las siguientes preguntas: ¿En qué contextos has podido cultivar las cosas que conoces? ¿Qué personas te han ayudado a ver algo (o a ti mismo) de nuevas maneras?

Bendición: Esta gracia que nos abrasa³

Aquí hay una cosa que debes entender sobre esta bendición: no es sólo para ti.

Es obstinada sobre esto. Ni siquiera intentes aferrarte a ella si estás solo, pensando que puedes llevarla por tu cuenta.

Para llevar esta bendición, primero debes llevarte a un lugar donde no todos se parezcan a ti o piensen como tú, un lugar donde no crean precisamente como tú crees, un lugar donde los pensamientos e ideas y gestos no son ecos exactos de los tuyos.

Trae tu dolor.
Trae tu pena.
Trae tu miedo.
Trae tu cansancio, tu aflicción, tu disgusto por lo roto que está el mundo, tan fracturado, tan fragmentado que está por su lucha, sus guerras, sus hambres, su afición al poder, su incesante repetición de la historia que se niega a superarse.

No te diré que esta bendición lo arreglará todo eso.

Pero en el lugar donde se han reunidos, espera.
Observa.
Escucha.
Deja de lado tu incapacidad para sorprenderte, tu resistencia a lo que no entiendes.

Mira entonces si esta bendición estalla en llama en tu lengua, si te pone a hablar lo que no puedes comprender

o abre el oído a una lengua más allá de tu imaginación, que viene como un conocimiento en tus huesos, una claridad en tu corazón que te dice

que esta es la razón por la que fuimos creados: para este anhelar que finalmente nos abre,

para esta lucha, esta gracia que nos abrasa hacia los demás en el día ardiente.

³ "This Grace that Scorches Us" © Jan Richardson de Circle of Grace: A Book of Blessings for the Seasons, Orlando, FL: Wanton Gospeller Press, 2015, pág. 169-171. Usado con permiso. janrichardson.com.



Sesión 3: Descubrimiento

Práctica pacífica: Concéntrense en lo importante.

Reflexión bíblica: Luchar como niños

Mateo 18:10-22

“Miren que no menosprecien a uno de estos pequeños. Porque les digo que en el cielo los ángeles de ellos contemplan siempre el rostro de mi Padre celestial.

“¿Qué les parece? Si un hombre tiene cien ovejas y se le extravía una de ellas, ¿no dejará las noventa y nueve en las colinas para ir en busca de la extraviada? Y, si llega a encontrarla, les aseguro que se pondrá más feliz por esa sola oveja que por las noventa y nueve que no se extraviaron. Así también, el Padre de ustedes que está en el cielo no quiere que se pierda ninguno de estos pequeños.

El hermano que peca contra ti

“Si tu hermano peca contra ti, ve a solas con él y hazle ver su falta. Si te hace caso, has ganado a tu hermano. Pero, si no, lleva contigo a uno o dos más, para que ‘todo asunto se resuelva mediante el testimonio de dos o tres testigos’. Si se niega a hacerles caso a ellos, díselo a la iglesia; y, si incluso a la iglesia no le hace caso, trátalo como si fuera un incrédulo o un renegado.

“Les aseguro que todo lo que ustedes aten en la tierra quedará atado en el cielo, y todo lo que desaten en la tierra quedará desatado en el cielo.

“Además les digo que, si dos de ustedes en la tierra se ponen de acuerdo sobre cualquier cosa que pidan, les será concedida por mi Padre que está en el cielo. Porque donde dos o tres se reúnen en mi nombre, allí estoy yo en medio de ellos”.

Parábola del siervo despiadado

Pedro se acercó a Jesús y le preguntó:

—Señor, ¿cuántas veces tengo que perdonar a mi hermano que peca contra mí? ¿Hasta siete veces?

—No te digo que hasta siete veces, sino hasta setenta y siete veces—le contestó Jesús—.

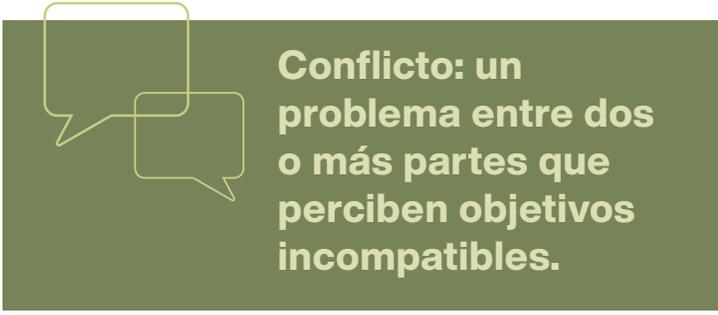
Miren que no menosprecien a uno de estos pequeños. Porque les digo que en el cielo los ángeles de ellos contemplan siempre el rostro de mi Padre celestial.

La Biblia es una historia de la humanidad, lo que significa que el conflicto puede encontrarse en todas sus páginas. El conflicto comienza con los primeros versículos de la Biblia. Dios crea una humanidad llena de diversidad, con libertad de elección y el poder de ser cocreadores. Estos tres aspectos de la humanidad conducen al conflicto. Es una parte inevitable y normal de la vida de todas las personas, ¡incluso del pueblo de Dios! Los líderes del Antiguo Testamento, los discípulos, los apóstoles – cada uno de estos grupos





experimentó un conflicto significativo. Cuando se trata de Jesús, el libro de Mateo es comúnmente referido para dar instrucciones con respecto al conflicto. En el Sermón de la Montaña, Jesús habla de ser pacificadores (5:9), de la reconciliación en las discusiones (5:21-26), de las represalias (5:38-42), del amor a los enemigos (5:43-48), del perdón (6:12-14) y del juicio (7:1-6). Una de las escrituras a las que se hace referencia con frecuencia en las que Jesús aborda el conflicto es Mateo 18:15-20, donde da instrucciones explícitas sobre cómo enfrentarse al otro.



Conflicto: un problema entre dos o más partes que perciben objetivos incompatibles.

Sin embargo, no son sólo estos versículos los que pueden guiarnos en situaciones de conflicto. El capítulo 18 comienza con los discípulos envueltos en un conflicto propio. Jesús responde, pasa a hablar sobre el pecado, cuenta la parábola de la oveja perdida y luego da instrucciones explícitas sobre cómo tratar las situaciones en las que alguien peca. El capítulo termina con instrucciones sobre el perdón y una parábola sobre el perdón. Si leemos la totalidad de Mateo 18 como una lección global sobre el

conflicto, en lugar de dividirla en minisermones sobre temas no relacionados, es probable que encontremos nuevas ideas sobre nuestra comprensión del conflicto, así como una postura constructiva con la que estamos llamados a afrontarlo.

Una definición de trabajo que utilizaremos *en adelante para el conflicto es un problema entre dos o más partes que perciben objetivos incompatibles*. Con esta definición en mente, Mateo 18 comienza con un conflicto. Es un conflicto que se registra en todos los evangelios sinópticos. Los discípulos discuten sobre quién es el más grande. Perciben objetivos incompatibles – no pueden ser todos los más grandes – y, por tanto, se encuentran en conflicto.

La primera respuesta de Jesús a este conflicto es dirigir su atención a los niños. En los conflictos, debemos ser como niños. Sin embargo, al leer esta Escritura, con demasiada frecuencia pasamos por alto al niño y vamos directamente a la lección de humildad: los últimos serán los primeros y los primeros serán los últimos.

Tal vez haya algo más en el hecho de que Jesús se fije en los pequeños. Los niños encarnan la curiosidad. Si estamos abiertos a sus enseñanzas, nos ofrecen lecciones sobre la centralidad e importancia del descubrimiento. No se puede negar su curiosidad natural: un bebé que encuentra los dedos de los pies, un niño pequeño que se pone en cuclillas para mirar un insecto, el período de la vida en que los niños preguntan “por qué” a absolutamente todo, la fascinación de un niño pequeño por cómo funcionan las cosas, cómo se rompen y cómo se arreglan de nuevo.

El descubrimiento es interminable en el mundo de una persona pequeña. Cuando Jesús apunta a la humildad, debe escucharse en el contexto de su analogía con los niños, es decir, debemos leer la lección sobre la humildad en el contexto del descubrimiento. Al fin y al cabo, el descubrimiento es una postura humilde. Yuxtapuesto a la creencia, el descubrimiento exige que hagamos preguntas en lugar de dar respuestas. En el conflicto, esto es esencial. El filósofo francés Émile-Auguste Chartier dijo: “Nada es más peligroso que una idea cuando es la única que se tiene”.¹ Al igual que la raíz de la palabra “conflicto” estudiada en la última sesión (golpear juntos), el conflicto *constructivo* se orienta en torno a una humildad que busca descubrir juntos en lugar de dictar al otro.

Jesús alude además a la necesidad de descubrir en el enfoque que utiliza para responder al argumento de los discípulos. Más allá de *lo que* dice, podemos estudiar cómo lo dice. Como de costumbre, Jesús no responde a su pregunta como ellos esperaban, con el nombre de un gran discípulo. En lugar de ello, esboza un marco que les pide que *descubran* ellos mismos la respuesta a través de una parábola. Al hablar en parábolas, Jesús está comunicando que la “respuesta” requiere ir más allá.

Y la parábola que cuenta es la de la oveja perdida. Al leer esta parábola en el contexto del conflicto, también anima a la práctica transformadora del descubrimiento. De un vistazo, sería fácil pasar por alto una oveja perdida entre

¹ Émile-Auguste Chartier bajo el seudónimo Alain, *Propos sur la religion*, Paris: Les Presses Universitaires de France, 1969, cuarta edición (1938 primera edición), pág. 232.

cien. Para descubrir la oveja perdida hay que prestar mucha atención. Los pastores deben pasar tiempo con sus rebaños, deben conocerlos bien y estar vigilando muy intencionadamente si quieren observar una oveja perdida entre cien.

ENTRANDO MÁS PROFUNDO

Para profundizar en los fundamentos del análisis de conflictos, lea *The Little Book of Conflict Transformation*, de John Paul Lederach.

Tenemos que hacer lo mismo con los conflictos. La transformación saludable de los conflictos requiere una postura de descubrimiento. Esto ocurre de múltiples maneras. Como se ha comentado en la sesión anterior, descubrir nuestra propia identidad y la de aquellos con los que estamos en conflicto es un primer paso esencial. Esto significa valorar nuestras diferencias y estar dispuestos a escuchar, aprender y acoger al otro como algo único a lo que somos.

Además, descubrir significa que miramos por debajo de la superficie para detectar lo que hay debajo del conflicto en cuestión. Al igual que el pastor que no ve una oveja perdida en el rebaño sin conocerlo bien, tendremos dificultades para resolver los conflictos si no dedicamos tiempo a intentar comprenderlos. El nivel superficial sólo muestra una pequeña parte de lo que realmente ocurre en el conflicto.

La imagen de un iceberg se utiliza a menudo para describir la naturaleza del conflicto. Por encima de la superficie, sólo vemos un pequeño porcentaje de todo el iceberg, mientras que la mayor parte de su masa se encuentra bajo el agua. Del mismo modo, en un conflicto, sólo las acciones y las posiciones declaradas están por encima de la superficie, lo que crea la percepción de objetivos incompatibles. Sin embargo, bajo la superficie se encuentran todas las suposiciones, intereses, sentimientos, necesidades, valores y demás. Tenemos que **centrarnos en lo que importa** descubriendo lo que hay debajo de la superficie. Cuando no vemos el conflicto en su totalidad, es fácil caer en una espiral de formas destructivas de manejarlo. Sacamos conclusiones rápidamente antes de trabajar para descubrir cuál es el verdadero problema.

La antigua parábola india de un grupo de ciegos que nunca se han encontrado con un elefante lo describe bien. Cada uno de ellos siente una parte diferente del cuerpo del elefante y concluye lo que es un elefante basándose en esa experiencia. Por supuesto, sus percepciones están influidas por su posición. Esto sucede todo el tiempo en los conflictos: dos personas oyen lo mismo y se alejan con ideas completamente diferentes.

“Algunos [hindúes] estaban exhibiendo un elefante en una sala oscura, y mucha gente se reunió para verlo. Pero como el lugar estaba demasiado oscuro para permitirles ver el elefante, todos lo palparon con sus manos para hacerse una idea de cómo era. Uno de ellos palpó la trompa y declaró que la bestia se parecía a una pipa de agua; otro palpó la oreja y dijo que debía ser un gran abanico; otro la pierna y pensó que debía ser una columna; otro palpó la espalda y declaró que la bestia debía ser como un gran trono. Según la parte que cada uno palpó, dio una descripción diferente del animal. Uno, por así decirlo, lo llamó ‘Dal’ y otro ‘Alif.’”²



² Maulana Jalalu-'D-D1N Muhammad Rumi, "The Elephant in a Dark Room," *Teachings of Rumi*, Book III, Story V, consultado el 18 de febrero de 2021, pág. 180. Este trabajo es de dominio público.



El descubrimiento nos permite pasar del conflicto destructivo al constructivo. Una postura de descubrimiento debe ser tanto interna como externa. Debemos estudiar nuestras propias percepciones, intereses y suposiciones, así como las del otro. Lo que hay debajo del nivel superficial crea las opiniones que expresamos por encima del nivel superficial. También afecta a la forma en que recibimos las acciones y posturas por encima de la superficie de otra persona. Curiosamente, bajo la superficie, los icebergs se tocan. Con nuestro tiempo y energía invertidos en humildad y curiosidad (la postura del descubrimiento), es posible revelar necesidades y valores que a menudo se superponen en un conflicto en el que chocan las acciones y las posiciones.



Estados Unidos se ha polarizado mucho más en los últimos años. En lo alto de los icebergs, las posiciones políticas, religiosas y de otro tipo parecen estar cada vez más alejadas unas de otras. Hay una grave falta de intento de ir por debajo de la superficie y encontrar lugares en los que las perspectivas opuestas puedan tener puntos en común y ser capaces de escucharse mutuamente o trabajar juntas.

Significativamente, percibimos nuestras divisiones como más grandes de lo que realmente son. Un informe publicado por Beyond Conflict en junio de 2020 mostraba los resultados de un estudio de 2018-2019 llamado Índice de Polarización de Beyond Conflict, que analizaba los procesos psicológicos de la polarización y sus causas. Encontró lo siguiente:

Los estadounidenses creen erróneamente que los miembros del otro partido [político] les deshumanizan, les desagradan y están en desacuerdo con ellos aproximadamente el doble de lo que realmente lo hacen. La brecha entre la deshumanización, la antipatía y el desacuerdo reales y percibidos está correlacionada con resultados que tienen consecuencias para la democracia y representan un nuevo grado de polarización tóxica en Estados Unidos. En resumen, los estadounidenses creen que estamos más polarizados de lo que realmente estamos, y esa percepción errónea puede separarnos aún más.³

Esto puede sonar contradictorio con el testimonio del Espíritu Santo que abraza la diferencia en Hechos 2. Sin embargo, el estudio profundo de lo que existe bajo el nivel superficial de un conflicto no es un borrado de la diferencia. Es una conciencia más plena de la complejidad de la diferencia. Sólo cuando seamos capaces de ver y comprender los icebergs completos con todas sus complejidades y diferencias, podremos identificar con autenticidad cualquier forma que pueda tocarse por debajo de la superficie.

Por supuesto, al estar encima de un iceberg, es imposible ver todo el camino hasta el fondo. Cuando estamos en

³ "America's Divided Mind: Understanding the Psychology That Drives Us Apart," *Beyond Conflict*, junio de 2020, pág. 16, consultado el 11 de diciembre de 2020, <https://beyondconflictint.org/americas-divided-mind/>.

conflicto, puede ser increíblemente difícil nombrar y reconocer nuestras propias suposiciones, sentimientos, actitudes, necesidades y demás, por no hablar de las del otro. Estudiar todo lo que hay debajo de la superficie es su propio tipo de lucha. Se necesita una lucha significativa e intencionada para descubrir las formas en que habitualmente ocultamos lo que hay debajo de esas posiciones superficiales. Una postura de descubrimiento significa que debemos estar dispuestos a que algo se tambalee en nuestra forma de ver el mundo.

Para ello, tenemos la comunidad. Jesús continúa en su lección de Mateo 18 esbozando el valor de las partes neutrales en los conflictos. Aquí entran los versículos 15-20, que conocemos bien por su instrucción explícita sobre la práctica de la resolución de conflictos. Cuando no somos capaces de abordar el conflicto con una postura sana de descubrimiento, la comunidad nos ayuda. Obsérvese en estos versículos la atención que se presta a la escucha. El papel de la comunidad es ayudar a crear un espacio donde la escucha – o el descubrimiento – sea más posible.

A veces, eso lleva a la reconciliación. Jesús concluye su extensa lección sobre el conflicto animándonos a avanzar hacia el perdón. El papel del perdón en los conflictos es profundamente complejo y contextual, mucho más de lo que se puede abordar aquí. Aunque el perdón no es un ingrediente necesario para la resolución de un conflicto, cuando nos enfrentamos a los conflictos desde una postura de descubrimiento, a menudo estamos más abiertos a la misericordia y al perdón. Estos ingredientes añadidos tienen la posibilidad de liberarnos de los conflictos que nos atan, como los niños que superan rápidamente los rencores para volver a la alegría de jugar y descubrir.

Que nuestra oración sea, entonces, que aprendamos a ser un poco más como niños pequeños mientras descubrimos humildemente nuestros propios conflictos y encontramos nuestro camino hacia los demás al ir por debajo de la superficie.

Preguntas para el debate

1. ¿Qué conclusiones obtienes al considerar la totalidad de Mateo 18 como una lección sobre el conflicto?
2. ¿Se te ocurren ejemplos en los que hayas aplicado una postura de descubrimiento a un conflicto? ¿Cómo fue en la práctica y cuál fue el resultado?
3. ¿En qué áreas has visto o experimentado cómo las creencias subyacentes sobre cuestiones polarizantes en la política estadounidense son en realidad más matizadas o similares que las posiciones expresadas popularmente? Comparta una historia de su experiencia.



Herramienta: Ilusiones ópticas

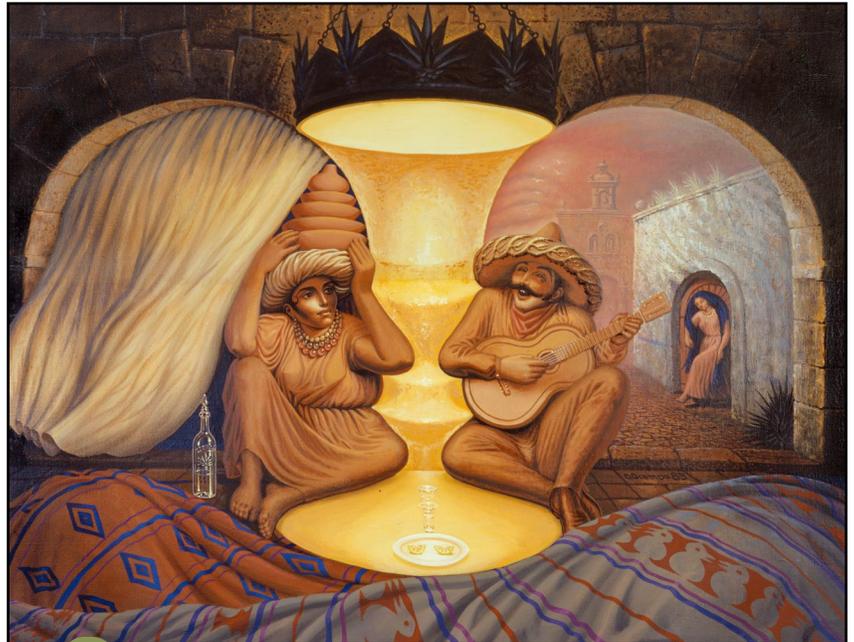
Nuestra visión está influenciada por muchas cosas. Cuando miramos una imagen, entran en juego nuestras realidades biológicas: nuestras diferencias visuales y cerebrales afectan a la forma en que cada uno ve una imagen. Por ejemplo, las personas verán las cosas de forma diferente según funcionen más con el hemisferio derecho del cerebro o con el izquierdo. Algunas personas tienden a ver detalles específicos y otras tienden a ver conexiones más amplias. Estas diferencias forman parte de quiénes somos y de cómo nos acercamos al mundo.

Otra influencia muy importante en nuestra forma de ver es nuestra realidad social: nuestra personalidad, experiencia, identidad y cultura. Esto influye en lo que vemos y en cómo lo vemos. Nuestros cerebros están programados para reconocer patrones y lo hacen más rápidamente de lo que creemos. Cuando una palabra está mal escrita, a veces pasamos de largo y no nos damos cuenta del fallo. Incluso si las letras están mezcladas, a menudo podemos entender el mensaje. Probablemente puedas leer esto fácilmente a pesar de los errores ortográficos. Cuando se trata de interactuar con los demás y con el mundo que nos rodea, nuestro cerebro hace lo mismo: busca patrones y clasifica lo que ve en consecuencia.

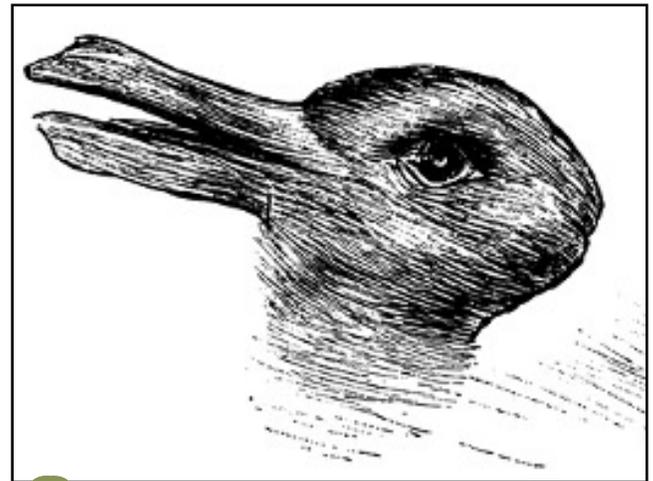
Esto es un regalo para nosotros la mayor parte del tiempo. Nos ayuda a relacionarnos con el mundo que nos rodea con facilidad y rapidez. Sin embargo, es importante analizar los patrones arraigados en nuestro cerebro debido a nuestra experiencia y contexto. El mismo reconocimiento de patrones ocurre cuando nos relacionamos con las personas. Clasificamos a los individuos y las relaciones en patrones reconocibles. Alguien hace un comentario que percibimos como político y nuestro cerebro empieza a etiquetar automáticamente a esa persona, poniéndola en una caja que nos resulta familiar, basada en personas que hacen *ese tipo de comentarios*. Esto suele ser inconsciente. Sin un trabajo intencionado, nuestras observaciones se convierten rápidamente en estereotipos. Esto puede limitar nuestra propia comprensión, así como limitar a la otra persona. Al final, esto puede restringir nuestras interacciones, la profundidad de la relación y la conexión con aquellas personas que clasificamos como “otras”.

DIRECCIONES

Observa las imágenes de ilusiones ópticas en esta página. En grupo, discutan lo que ven. Ayúdense mutuamente para que todos puedan ver las distintas imágenes de cada cuadro. Mira la página siguiente para obtener pistas sobre las imágenes que existen. Cuando todos sean capaces de "ver" todas las imágenes, pasen a la actividad. Mientras realizan la actividad juntos, tengan en cuenta las formas en que las diferentes perspectivas pueden ver diferentes lados de un conflicto.



Por siempre y para siempre⁴



El ojo de la mente⁵



Mi esposa y mi suegra⁶

⁴ Octavio Ocampo, "Forever and Always", copyright 1988, Visions Fine Arts. Reproducido con permiso.

⁵ J. Jastrow, "The mind's eye", 1899, a través de *Popular Science Monthly*, 54, 299-312, consultado el 8 de febrero de 2021, commons.wikimedia.org/wiki/File:Duck-Rabbit_illusion.jpg.

⁶ W. E. Hill, "My Wife and My Mother-in-Law", vía Wikimedia Commons, consultado el 8 de febrero de 2021, commons.wikimedia.org/wiki/File:My_Wife_and_My_Mother-in-Law.jpg. Esta imagen es de dominio público.



Por siempre y para siempre: Hay tres imágenes en este cuadro.

1. Un hombre y una mujer mayores se miran. Están uno frente al otro con sus barbillas casi tocándose justo en el centro de la imagen. La mujer está a la izquierda con el pelo blanco, el hombre está a la derecha y es calvo.
2. Un jarrón amarillo. Está en el centro exacto del cuadro, llenando el espacio entre el hombre y la mujer mayores.
3. Un hombre y una mujer más jóvenes sentados uno cerca del otro. Sus cabezas son los ojos del hombre y la mujer mayores. El hombre está tocando una guitarra y la mujer está balanceando la cerámica sobre su cabeza.

Mi esposa y mi suegra: dos imágenes.

1. Una mujer más joven mira hacia otro lado. La pequeña línea horizontal negra hacia el fondo es su collar. Justo encima, a la izquierda, está su barbilla. La nariz y las pestañas son apenas visibles a la izquierda del perfil cuando mira hacia otro lado. Su oreja (que es el ojo de la mujer mayor) se perfila bajo el pelo negro. La zona negra hacia el centro de la parte superior de la imagen es su pelo, que lleva por encima de la cabeza con una prenda blanca detrás.
2. Una mujer mayor con una gran estructura facial. La línea negra horizontal hacia la parte inferior es su boca y la blanca debajo es su gran barbilla. Su gran nariz se acentúa justo encima de la boca con una pequeña línea negra que la delimita. Hay un grano (que es la nariz de la persona más joven) en la parte superior de la nariz. Su ojo se perfila justo en el centro de la imagen, tocando el mechón de pelo negro que le sale por la frente a modo de flequillo.

El ojo de la mente: dos imágenes.

1. Un pato está orientado hacia la izquierda. Su pico se abre ligeramente, apuntando a la izquierda y hacia arriba.
2. Un conejo está orientado hacia la derecha. Sus orejas salen de la cabeza, apuntando a la izquierda y ligeramente hacia arriba. Su boca está cerrada en el extremo derecho de la imagen, donde hay una abolladura en el contorno de la cabeza.

Actividad: Estudio de un caso de conflicto eclesiástico⁷

DIRECTIONS

Los juegos de rol pueden ser útiles para practicar la transformación de conflictos, yendo debajo de la superficie para abordar los intereses y necesidades subyacentes. Elija el caso de estudio que desea representar. El estudio de caso 1 trata de un conflicto sobre la música en una congregación. El estudio de caso 2 trata de un conflicto sobre reunirse en persona o no durante la pandemia de COVID-19.

Lean juntos el escenario elegido. A continuación, divídanse en dos grupos, cada uno de los cuales representará a una de las dos partes del conflicto. Esto puede hacerse mediante un recuento o, si la reunión es virtual, el anfitrión puede enviar al azar a los participantes a dos salas de reunión.

Los dos grupos dispondrán de unos diez minutos para reunirse y aclarar cuál es su posición y por qué la mantienen. Para el estudio de caso 2, cada parte tendrá también una descripción para leer. En la hoja de trabajo del estudio de caso hay dos icebergs, que representan las dos posiciones presentes en el conflicto. A medida que los grupos vayan esbozando su opinión sobre el conflicto, deberán rellenar uno de los icebergs de la hoja de trabajo. Por encima de la superficie, deben escribir su posición declarada y por debajo de la superficie deben identificar algunos de los sentimientos, necesidades, supuestos y percepciones de su perspectiva dada. También deben elegir a dos personas para el juego de roles que representarán a los individuos asignados a su grupo.

A continuación, los dos grupos se reunirán. Dos voluntarios de cada grupo asumirán los papeles de los personajes del estudio de caso. Un voluntario asumirá el papel de pastor para facilitar las conversaciones. A continuación, el pastor y las dos partes de cada conflicto participarán en un juego de roles para abordar el conflicto. El propósito del juego de roles no es necesariamente resolver el conflicto, sino descubrir lo que hay debajo de la superficie del conflicto.

Tras un debate de 10 minutos, los participantes deben volver a sus grupos y completar la actividad de la hoja de trabajo, completando las posiciones y los componentes subyacentes de la perspectiva del otro grupo. Deben escribir la posición (lo que el otro ha dicho públicamente que quiere) del otro grupo en la parte del iceberg que está por encima del agua. A continuación, debajo de la línea de flotación, deben escribir los intereses (lo que el grupo desearía) y las necesidades (lo que el grupo debe tener), las creencias, los valores, etc., del otro grupo. Los participantes deben usar su imaginación basándose en la información dada en el estudio de caso y en lo que se escuchó en la discusión.

Después de 10 minutos, vuelve al grupo grande para discutir las siguientes preguntas:

1. ¿Qué intereses y necesidades se incluyeron en el iceberg? ¿Qué puntos en común has descubierto entre los dos grupos en conflicto?
2. ¿Cuáles fueron las principales diferencias entre los grupos en las secciones de intereses y necesidades?
3. ¿Qué tipo de preguntas te ayudaron a ver lo que había debajo de la superficie para la otra parte del conflicto durante el juego de rol?
4. ¿Qué le recuerda esto en tus propios conflictos eclesiásticos, familiares o comunitarios?
5. ¿Cuál es el principal aprendizaje para ti en este proceso?

⁷ Estos estudios de caso son ficticios. No son congregaciones reales y no han sido creados en base a la experiencia de ninguna congregación específica.



Caso práctico 1: La música en la iglesia

En una pequeña ciudad de Estados Unidos, una iglesia anabaptista vive un conflicto. Los jóvenes adultos de la congregación desean un servicio más contemporáneo con un sabor carismático y composiciones y arreglos musicales más novedosos. Hay músicos en ciernes entre ellos, y algunos tienen bastante talento. Los jóvenes adultos hicieron una petición oficial a los ancianos de la iglesia de que les gustaría tener un servicio contemporáneo a las 5 p.m. los domingos. El ministro de la juventud apoya la idea.

Sin embargo, gran parte de la congregación prefiere los himnos y la música escrita, debido a la teología. Encuentran la música de su congregación refrescante en medio de una cultura en la que el nacionalismo cristiano se está colando en la teología de la música cristiana popular. Además, muchos se han sentido atraídos por la iglesia a lo largo de los años por la habilidad del director musical, un pianista de talento que lleva décadas sirviendo a la iglesia. La profundidad de las armonías y la instrumentación hacen que la calidad de la música sea magnífica. Los actuales líderes de los cantos eligen la música que se coordina con las Escrituras en consulta con el director musical.

En el pasado, varios jóvenes presentaron sugerencias de música de “alabanza y adoración” a la directora musical, pero las sugerencias no siempre fueron aceptadas por ella. Cuando se dio espacio a los jóvenes para que compartieran una canción que anima a la confesión, algunos miembros de la congregación expresaron después su descontento sobre la canción entre ellos de manera informal. El pastor también recibió una queja más formal.

Algunos jóvenes están empezando a asistir a una iglesia no confesional cercana que tiene un culto contemporáneo y carismático. Esto sigue un patrón dentro de la denominación de los jóvenes que abandonan la iglesia. Esto es preocupante para los miembros de la iglesia. Muchos temen perder a los jóvenes. El futuro de la iglesia se ve sombrío a medida que los miembros envejecen. Al mismo tiempo, hay voces fuertes en la iglesia que instan al equipo de ancianos a no permitir el servicio contemporáneo propuesto para las 5 de la tarde.



Estudio de caso 2: El culto durante la pandemia de COVID-19

La Iglesia del Círculo de Gracia es una congregación anabaptista de unas 200 personas en una ciudad con un clima cálido todo el año. Cuando la COVID-19 lo paralizó todo en marzo de 2020, las escuelas locales pasaron a ser virtuales, los restaurantes y otras instalaciones públicas cerraron y gran parte de la congregación empezó a trabajar a distancia desde casa. La pandemia causó importantes dificultades económicas a una pequeña parte de la congregación, mientras que la mayoría se mantuvo financieramente estable, pudiendo incluso ahorrar más de lo habitual durante los meses de parada. Las vacunas aún están muy lejos.

En este estado, el gobernador ha decidido que las iglesias están exentas del cierre. Sin embargo, el pastor y los ancianos del Círculo de Gracia decidieron pasar al culto virtual en marzo de 2020, cuando empezaba la pandemia. Muchas otras iglesias de la zona siguieron reuniéndose en persona.

El Círculo de Gracia es políticamente diverso y la pandemia ha exacerbado las diferencias presentes a medida que los individuos y las familias responden a COVID-19. Algunos han limitado casi cualquier exposición con personas ajenas a su hogar y llevan máscaras en todo momento en público. Otros se mueven por la ciudad con bastante normalidad, comen en restaurantes con frecuencia y llevan máscaras sólo cuando es absolutamente necesario.

El pastor es consciente del creciente descontento de un sector importante de la congregación con respecto a la iglesia en línea. Dado que otras iglesias de la zona se reúnen en persona, dos familias ya han abandonado la iglesia y el pastor teme que haya más si no se pasa pronto al culto en persona. Teniendo en cuenta el conflicto en cuestión, el pastor ha pedido a los ancianos que hagan una recomendación sobre la mejor manera de avanzar. El pastor ha hecho esto con plena conciencia de que los ancianos no están de acuerdo.

A partir de la página siguiente hay descripciones de los dos grupos de ancianos. Lee sólo la descripción de tu grupo, en lugar de las dos.

Michelle y Quinn

Michelle y Quinn son miembros del equipo de ancianos sin parentesco, y ambos son miembros de la congregación desde hace mucho tiempo. Ambas han servido en el equipo de ancianos durante muchos años. Toda la congregación tiene un gran concepto de Michelle; se la conoce como una de las mujeres más piadosas de la zona. Ella proporciona una gran cantidad de cuidado informal (no remunerado) de la congregación, visitando a las personas en los momentos difíciles, comprobando con los congregantes y orando con y para la gente en toda la iglesia. Quinn ha sido un líder en la congregación durante décadas y su fuerte voz ha sido a menudo significativa en las decisiones a lo largo de los años. Es conocido por su sensatez y se le respeta por la forma en que ha ayudado a la congregación a procesar los asuntos con sabiduría y calma a lo largo de los años. Quinn y Michelle saben que su opinión es muy diferente a la de los otros dos ancianos en cuanto a la decisión de celebrar el culto en persona, por lo que decidieron reunirse antes de que el pastor y los ancianos se reunieran.

El primo de Michelle murió de COVID-19 al principio de la pandemia y ella ha hecho mucha búsqueda espiritual para descansar en el control de Dios sobre la situación. Su proceso de duelo ha significado entregarse a Dios y ceder el control a la Divinidad. Después de un tiempo considerable dedicado a la oración y al lamento, ve cómo esta experiencia ha enriquecido su relación con Dios al enseñarle la importancia de su dependencia de Dios.

Quinn es consejero en una escuela secundaria local y tiene una visión única de cómo los jóvenes están viviendo la pandemia. Además, tiene hijos en edad juvenil. Quinn puede ver las restricciones que pesan sobre su salud mental. Está profundamente preocupado por su bienestar. Quiere dar a los chicos del Círculo de Gracia (incluidos a sus propios hijos) la mejor oportunidad que tienen de ser exitosos y fieles seguidores de Jesús. La congregación tuvo un joven que se suicidó hace dos años y fue muy difícil para los jóvenes.

Quinn y Michelle creen que la vida espiritual de la congregación está en juego y que la iglesia debe tener prioridad sobre todo lo demás. Ven esto como una prueba de su fe. Además, creen que, como ancianos, es su trabajo cuidar de los individuos de su congregación y son muy conscientes del componente de salud mental de este cuidado necesario. Ven un riesgo significativo para la salud espiritual, emocional y mental de los miembros del Círculo de Gracia en caso de que la congregación continúe distanciada físicamente de los demás durante un momento tan difícil.



Michelle y Quinn también recuerdan que los anabaptistas tienen una rica historia de compromiso con la fe, incluso ante la muerte y el peligro. Este escenario es similar y esperan que la congregación sea capaz de mantenerse fuerte y fiel en medio de este nuevo desafío. Al fin y al cabo, están en su derecho legal de reunirse. Creen que la congregación debe reanudar el culto normal, en persona.

David y Mariana

David y Mariana son miembros no relacionados del equipo de ancianos. David ha estado en el Círculo de Gracia desde que era un niño y Mariana es una miembro más reciente. Mariana se sintió muy afirmada cuando fue invitada a ser anciana recientemente. Ella lo entendió como un movimiento intencional del Círculo de Gracia para acoger el liderazgo y escuchar las experiencias y perspectivas de la población latina, que está creciendo lenta pero constantemente en la iglesia. Como miembro de toda la vida de la congregación, David tiene una percepción muy amplia de la misma; conoce su historia y conoce bastante bien a casi todos los miembros de la iglesia. Como tal, tiene una buena comprensión de la diversidad ideológica presente en la congregación y, conociendo la posición de los otros ancianos sobre COVID-19, se puso en contacto con Mariana para hablar juntos antes de la reunión del pastor y el equipo de ancianos.

El trabajo de Mariana es un negocio esencial, por lo que no ha trabajado a distancia en ningún momento durante la pandemia. Se supone que la gente en su lugar de trabajo debe llevar máscaras, pero la empresa no tiene suficientes EPI (equipo de protección individuo) para ofrecer a los trabajadores y a muchos les resulta asfixiante trabajar muchas horas con una máscara. Mariana no se siente segura del COVID-19 en su lugar de trabajo y cree que la iglesia debería ser un lugar de confort, no de miedo. Mariana se sentiría incómoda reuniéndose en persona como iglesia y conoce muchos otros que se sentirían igual. Es sensible a la creciente población latina en la congregación. Reconociendo las formas en que el COVID-19 está afectando más adversamente a los latinos en todo el país, se pregunta cómo las familias en el Círculo de Gracia podrían interpretar un movimiento para volver a la adoración en persona.

El padre de David murió de COVID-19 hace apenas dos meses. Estaba en una residencia de ancianos y David no pudo estar con él en sus últimos meses, ni cuando falleció. Esta ha sido una realidad extremadamente difícil de aceptar para David. Se siente enfadado por el hecho de que tanta gente se desentienda de COVID-19 cuando se están perdiendo vidas. Fue criado con una fuerte creencia anabaptista de cuidar a los demás y cree que esto es fundamental para la vida cristiana. David considera que COVID-19 es una forma muy tangible de encarnar el cuidado de los demás: llevando máscaras, permaneciendo “agazapados” y limitando la exposición de todos, para no exponer a los demás y empeorar el número de enfermedades y muertes. Además, David considera que la historia de la tradición anabaptista es una en la que la iglesia tuvo que amoldarse constantemente a la situación que la rodeaba. Durante la Reforma, los anabaptistas tuvieron que rendir culto en pequeños grupos, escondidos, para poder hacerlo con seguridad.

David y Mariana toma en relación individuos de su en persona. próximo.

creen que la ciencia es importante y debe guiar las decisiones con el culto. Creen que, como ancianos, su trabajo es cuidar de los miembros de la congregación y son muy conscientes de los riesgos. Creen que la congregación debe seguir en

siones que la iglesia debería hacer. El trabajo de la iglesia es cuidar de los miembros de la congregación y de volver a la iglesia en un futuro.

En casa Reflexiona sobre el ejercicio de ver cosas diferentes en las imágenes de ilusión óptica. Escribe en tu diario las siguientes preguntas:

- ¿Cómo era no poder ver lo que los demás veían? ¿Cómo te sentiste cuando pudiste ver ambos lados?
- ¿Qué te recuerda esto en tu vida? ¿Qué ejemplos puedes recordar de conflictos en tu propia vida en los que los individuos veían las cosas de forma diferente? ¿Qué pudo haber debajo de la superficie de ese conflicto que afectó a lo que era visible por encima de la superficie?

Bendición: La bendición más dura⁸

Si no podemos
dejar de lado la herida,
entonces resolvamos
que no siempre
la ataríamos.

Resolvamos que
el daño
no determinará
nuestro camino eternal-
mente.

Resolvamos que
la línea de nuestra vida
no siempre viajará
a lo largo de los lugares
en los que estamos rotos.

Resolvamos
que el perdón
pueda requerir algo de
práctica,
pueda requerir algo de
paciencia,
puede llevar mucho tiempo
de lucha.

Resolvamos
que para ofrecer
la bendición más dura,
necesitaremos
la gracia más profunda;
para perdonar
el dolor más agudo,
necesitaremos
el amor más feroz;
para liberarnos
de la antigua pena,
necesitaremos
nueva fuerza
para cada día.

Resolvamos que
la herida
no será
nuestro destino final —

que a través de ella
recorre una carretera,
una ruta que no la
hubiéramos elegida
pero en la que
finalmente veremos
el perdón,
tan largamente practicado,
viniendo hacia nosotros,
brillando con la alegría
tan bien merecida.

⁸ "The Hardest Blessing" © Jan Richardson en *The Cure for Sorrow: A Book of Blessings for Times of Grief*, Orlando, FL: Wanton Gospeller Press, 2020, págs. 157-158. Usado con permiso. janrichardson.com.



Sesión 4: Compromiso

Práctica pacífica: Faciliten su (mejor) yo y el de los demás.

Reflexión bíblica: Un cuerpo, muchos estilos de conflicto

1 Corintios 12:12-31

De hecho, aunque el cuerpo es uno solo, tiene muchos miembros, y todos los miembros, no obstante ser muchos, forman un solo cuerpo. Así sucede con Cristo. Todos fuimos bautizados por un solo Espíritu para constituir un solo cuerpo – ya seamos judíos o gentiles, esclavos o libres – y a todos se nos dio a beber de un mismo Espíritu.

Ahora bien, el cuerpo no consta de un solo miembro, sino de muchos. Si el pie dijera: «Como no soy mano, no soy del cuerpo», no por eso dejaría de ser parte del cuerpo. Y, si la oreja dijera: «Como no soy ojo, no soy del cuerpo», no por eso dejaría de ser parte del cuerpo. Si todo el cuerpo fuera ojo, ¿qué sería del oído? Si todo el cuerpo fuera oído, ¿qué sería del olfato? En realidad, Dios colocó cada miembro del cuerpo como mejor le pareció. Si todos ellos fueran un solo miembro, ¿qué sería del cuerpo? Lo cierto es que hay muchos miembros, pero el cuerpo es uno solo.

El ojo no puede decirle a la mano: «No te necesito». Ni puede la cabeza decirles a los pies: «No los necesito». Al contrario, los miembros del cuerpo que parecen más débiles son indispensables, y a los que nos parecen menos honrosos los tratamos con honra especial. Y se les trata con especial modestia a los miembros que nos parecen menos presentables, mientras que los más presentables no requieren trato especial. Así Dios ha dispuesto los miembros de nuestro cuerpo, dando mayor honra a los que menos tenían, a fin de que no haya división en el cuerpo, sino que sus miembros se preocupen por igual unos por otros. Si uno de los miembros sufre, los demás comparten su sufrimiento; y, si uno de ellos recibe honor, los demás se alegran con él.

Ahora bien, ustedes son el cuerpo de Cristo, y cada uno es miembro de ese cuerpo. En la iglesia Dios ha puesto, en primer lugar, apóstoles; en segundo lugar, profetas; en tercer lugar, maestros; luego los que hacen milagros; después los que tienen dones para sanar enfermos, los que ayudan a otros, los que administran y los que hablan en diversas lenguas. ¿Son todos apóstoles? ¿Son todos profetas? ¿Son todos maestros? ¿Hacen todos milagros? ¿Tienen todos dones para sanar enfermos? ¿Hablan todos en lenguas? ¿Acaso interpretan todos? Ustedes, por su parte, ambicionen los mejores dones.

Ahora les voy a mostrar un camino más excelente.



De hecho, aunque el cuerpo es uno solo, tiene muchos miembros, y todos los miembros, no obstante ser muchos, forman un solo cuerpo.

Se cuenta la historia de una profesora de la escuela dominical que, para empezar su lección, levantó un dibujo de una ardilla y preguntó a los niños de su clase qué era. La respuesta fue el silencio, así que los presionó más para que le dijeran qué veían en el dibujo. Finalmente, un niño valiente habló y dijo: “Creo que la respuesta es Jesús, ¡pero a mí se me parece muchísimo a una ardilla!”.

En 1 Corintios 12, Pablo intenta ayudar a la iglesia de Corinto a ver que hay más de un tipo de “ser correcto”. Hay más de una manera de ser una auténtica representación de Cristo en el mundo. Sí, hay un solo Espíritu, pero nosotros, el pueblo de Dios, somos muchos. Tenemos diferentes dones, diferentes estilos, diferentes tendencias y hábitos. La discusión de Pablo sobre las partes del cuerpo puede ofrecernos lecciones que se aplican más allá de una traducción literal de los dones como identificadores vocacionales. Al considerar el diálogo, una de las formas en que este texto puede iluminarnos es reconociendo los dones de las distintas formas en que nos enfrentamos al conflicto. Algunos huimos del conflicto, otros nos lanzamos a por él cuando lo vemos venir. Algunos tendemos a ceder ante el otro en el conflicto, otros se aferran a controlar el resultado, otros prefieren un método de dar y recibir. Cada uno de nosotros debe entenderse como un miembro valioso del cuerpo de Cristo.

Sin embargo, no es así como hemos entendido a menudo el conflicto. Al igual que la historia del niño y la ardilla, se nos ha enseñado a creer que ciertas formas de abordar el conflicto son mejores que otras. La sociedad nos dice que ganar es la única opción apropiada. La cultura estadounidense modela la fuerza como la respuesta superior al conflicto. A veces, la iglesia ha dicho que un modelo de colaboración para abordar los conflictos es la respuesta fiel al conflicto, proclamando que es necesario que todos se sienten a la mesa. Históricamente, la iglesia ha enseñado un modelo dominante de toma de decisiones, en el que el liderazgo toma decisiones en nombre de la comunidad. A menudo, la iglesia también ha enseñado una respuesta mucho más pasivo-agresiva, modelando patrones poco saludables de tirar de terceras partes para contrarrestar una posición contraria, cotilleando, cerrando a los demás o evitando el conflicto por miedo a la diferencia.

Pablo nos anima a no poner todos los huevos en la misma cesta. En su metáfora de un cuerpo con muchas partes, Pablo está valorando las contribuciones únicas de cada don. Expresa explícitamente que cada miembro del cuerpo es necesario. Sólo las manos o sólo los ojos no formarían un cuerpo completo. En este sentido, todos los estilos de conflicto pueden ser valorados y ofrecer dones a la comunidad. La clave está en comprender los dones y las debilidades de cada uno, así como en conocer nuestras propias tendencias para poder participar eficazmente en el conflicto. Debemos conocernos a nosotros mismos y estar dispuestos a criticar nuestros hábitos, sopesando los beneficios y los costes de nuestras actitudes, comportamientos y estilos personales.

Esto requiere autoconciencia y autoanálisis. ¿Cómo respondemos al conflicto? ¿Cuáles son nuestras tendencias? ¿Cuáles son los puntos fuertes y débiles de nuestros métodos para afrontar los conflictos? ¿Dónde están nuestras aristas de crecimiento?

Comprender los diferentes estilos de conflicto y conocer sus ventajas y desventajas es importante para poder analizar nuestro propio compromiso con los conflictos y trabajar para **invitar a lo mejor de (nosotros mismos) y de los demás** en el conflicto.

Algunos preferimos *evitar* el conflicto. Nos resulta difícil creer que participar en un conflicto sirva para algo, así que nos apartamos de él. Esto puede crear problemas cuando dejamos que el conflicto se cocine a fuego lento demasiado tiempo – eventualmente explota y crea problemas para todos los involucrados. Esta evasión del conflicto se considera a veces como algo débil, pero Pablo dice que “los miembros del cuerpo que parecen más débiles son indispensables”. De hecho, estos individuos tienen fuerza en su modelo de protección. En situaciones de daño potencial, un estilo de evitación del conflicto puede salvar vidas.

Otros preferimos atacar el conflicto, sacando una ventaja *competitiva*. Creemos que hay un camino correcto y creemos que lo tenemos. Somos feroces en nuestra respuesta al conflicto, exigiendo compromiso y soluciones. Este estilo suele ser fomentado por la sociedad y modelado a nuestro alrededor. Sin embargo, insistir en el propio camino puede tener un coste importante e incluso puede ser perjudicial para los demás, excluyendo voces y limitando las posibilidades de resolución de conflictos. En el mundo anabaptista, este estilo de conflicto está mal visto. Sin embargo, Pablo nos desafía: los que modelan la competencia en el conflicto también pueden ser miembros importantes

del cuerpo. Pablo dice que “a los miembros del cuerpo que consideramos menos honorables los vestimos con mayor honor”. En tiempos de emergencia, las personas que toman decisiones rápidas y expresivas son valiosas.

Algunos preferimos *dar cabida* a los demás en nuestros conflictos. Dejamos constantemente espacio para que otras personas tomen decisiones. Cedemos fácilmente al punto de vista de los demás, comunicando que no es un gran problema o que no nos importa. Esto a veces tiene un gran coste para nosotros mismos, ya que puede ser una falta de respeto a nuestro propio y valioso punto de vista y experiencia. Sin embargo, Pablo afirma que todos los miembros deben ser tratados con gran respeto (1 Cor 12:23, impreso arriba). Este también es un estilo de conflicto que tiene mérito a veces. Culturalmente, puede haber momentos en los que es apropiado ceder a la opinión de alguien que tiene más experiencia o una perspectiva única. En cuestiones de poca importancia, puede ser valioso preservar una relación.

Otros prefieren *colaborar*, queriendo que todo el mundo se involucre y pase mucho tiempo trabajando en una solución viable. Queremos descubrir todo lo que hay que saber sobre lo que ocurre bajo la superficie del iceberg (como se menciona en la sesión 3). Como se ha mencionado anteriormente, este estilo se mantiene a veces en lo alto de la enseñanza de la iglesia. Es útil y constructivo cuando es importante un resultado creativo y hay una esperanza razonable de que se puedan satisfacer las necesidades de todos. El lado sombrío de este estilo de conflicto es que la gente puede sobrecargarse con el proceso. A veces el tiempo no permite un análisis tan profundo del conflicto y, de hecho, a veces los conflictos son intratables y no tienen soluciones que funcionen para todos los implicados.

Un último estilo de conflicto es el de los que nos gusta llegar a un acuerdo. Vemos el conflicto como una diferencia mutua que requiere que cada uno se comprometa un poco, encontrándose a mitad de camino. Cada persona da un poco y gana un poco. Este método puede ser eficiente en cuanto al tiempo y es útil para llegar a soluciones, aunque a veces a la gente no le gusta el método del “vaso medio lleno” de este estilo de conflicto. Al querer avanzar rápidamente hacia soluciones con las que todo el mundo esté de acuerdo, los que tendemos a este estilo de conflicto adoptamos rápidamente el papel de facilitadores en un conflicto. En estas situaciones, debemos tener cuidado con las formas en que podemos mantener el poder y fomentar un proceso de conflicto en ciertas direcciones.

Esta es quizás una forma poco habitual de pensar en los estilos de conflicto. Nos gusta tener instrucciones claras sobre cómo abordar los problemas difíciles a los que nos enfrentamos. Pero no hay un enfoque único para los conflictos. La belleza de la creación de Dios está en su diversidad. Cada don se valora como una parte del todo. Pablo sugiere que Dios dispone el cuerpo de esta manera para que “los miembros tengan el mismo cuidado unos de otros”. Esto crea interdependencia. Nos necesitamos los unos a los otros y necesitamos estos diversos dones para ser sabios en nuestra respuesta al conflicto. Necesitamos comprender los puntos fuertes y débiles de cada enfoque para poder responder de la mejor manera posible en cada situación. Al reconocer los dones de cada persona y estilo, podemos apoyarnos en la sabiduría de diferentes individuos en diferentes conflictos.

Nuestra interdependencia nos mantiene unidos. Pablo dice: “Si un miembro sufre, todos sufren con él”. De hecho, la forma en que respondemos al conflicto se extiende desde nosotros y afecta a todos los implicados. Nuestra evitación del conflicto influye en los demás, al igual que nuestro forzamiento del conflicto o nuestro compromiso. Dado que el conflicto se produce *entre dos o más partes* (haciendo referencia a la definición de la sesión 3), siempre hay alguien más implicado. Nuestras acciones importan más allá de nosotros mismos.

Un sano reconocimiento de nuestra necesidad de los dones únicos y diversos de los demás es esencial para un conjunto funcional. Somos un cuerpo, juntos. Pablo comienza diciendo que es el Espíritu el que nos une y termina el capítulo animando a la iglesia a “esforzarse por conseguir los mayores dones”, y sigue con 1 Corintios 13, una descripción radical del amor. Lo importante es cómo permitimos que el Espíritu nos utilice y actúe a través de nosotros. ¿Estamos trabajando juntos hacia un cuadro completo de transformación del conflicto? ¿Está el Espíritu guiando nuestra respuesta? Cuando nos conocemos bien a nosotros mismos, comprendemos los dones y las debilidades de nuestras contribuciones únicas. Sabemos lo que ofrecemos, así como lo que nos falta y necesitamos sacar de los demás. Al trabajar juntos, reconociendo, evaluando y valorando nuestras diferentes formas de abordar el conflicto, podemos **invitar a lo mejor de (nosotros mismos) y de los demás** para que nuestro cuerpo esté lleno del Espíritu, transformando el mundo que nos rodea a través del conflicto.

Preguntas para el debate

1. ¿En qué condiciones te resulta más fácil ajustarte a patrones poco saludables para afrontar el conflicto? ¿Qué características definen estas relaciones o situaciones?
2. Si le preguntaran a un amigo cercano o a un miembro de tu familia cómo sueles responder a los conflictos, ¿qué dirías? ¿Cuáles son tus tendencias? ¿Qué te gustaría cambiar o transformar en tu forma de afrontar los conflictos?
3. Cuando aportas lo mejor de ti a un conflicto, ¿qué aspecto tiene eso?
4. ¿Qué relaciones o experiencias te han enseñado a valorar otras formas distintas a tu respuesta dominante de afrontar el conflicto?

Herramienta: Estilos de conflicto

DIRECCIONES

Repasen la matriz de estilos de conflicto y tómense un tiempo para leer, en grupo, la introducción y la explicación de cada estilo.

Existen numerosas herramientas para evaluar los “estilos” individuales en los conflictos. Muchos de estos modelos trazan los diferentes enfoques del conflicto en un gráfico desarrollado por Robert R. Blake y Jane Mouton en 1964, llamado el modelo de Managerial Grid, que organizaba los estilos de liderazgo en función de la preocupación por las personas y la preocupación por la producción. Trasladando este gráfico de forma más específica a los estilos de conflicto, los psicólogos sociales Kenneth W. Thomas y Ralph H. Kilmann desarrollaron el modelo más utilizado en 1974, llamado Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument, que describe cinco estilos de conflicto diferentes en ejes que van desde la cooperación hasta la asertividad. Otras herramientas de estilos de conflicto ofrecen adaptaciones de este modelo, pero tienen muchas similitudes. La mayoría de las herramientas tienen cuestionarios que acompañan al modelo para que los individuos puedan “probar” sus respuestas al conflicto y trazarlas en la herramienta asociada.

La matriz de estilos de conflicto incluida en este paquete proporciona una visualización de cinco estilos de conflicto básicos, que también se describen brevemente a continuación. Este modelo ha sido desarrollado para este plan de estudios, adaptado del modelo Thomas-Kilmann, el Inventario de Estilos de Conflicto de Kraybill y “Enfoques del Conflicto” de Steve Thomas. Esboza cinco respuestas o enfoques del conflicto basados en el nivel de preocupación por la relación y la preocupación por los objetivos en un conflicto determinado. La matriz incluye un animal asociado a cada estilo, así como una señal de tráfico, que pretenden ser metáforas visuales útiles para mejorar la comprensión de cada estilo.

Este modelo pretende ser una herramienta para dar una amplia visión de los enfoques del conflicto, comprender los beneficios y los costes de cada enfoque y proporcionar un contexto para iniciar el proceso de autoanálisis y autogestión del conflicto. Es un punto de entrada a los estilos de conflicto. Para quienes estén interesados en profundizar en el estudio de los estilos de conflicto, véase la sección Entrando Más Profundo, que incluye varios recursos y cuestionarios disponibles para su compra en Internet.

Hay múltiples factores que influyen en nuestras tendencias al conflicto. Entre ellos están nuestra personalidad, definida por la biología, y las diversas normas culturales que están arraigadas en nosotros en función de los grupos con los que nos identificamos. Además, dependiendo de la situación, nuestra respuesta suele ser diferente. La relación y el problema desempeñan un papel importante a la hora de definir cómo vamos a responder en cualquier escenario de conflicto. Sin embargo, incluso con estas diferencias situacionales, cada uno de nosotros tiene un estilo predominante hacia el que tendemos. Comprender nuestros propios estilos, así como los estilos de los demás, puede ayudarnos a gestionar los conflictos de forma constructiva. Además, cada estilo de conflicto tiene pros y contras. Dependiendo de la situación, los diferentes estilos son más o menos apropiados y constructivos. Aprender a entender y apreciar los diferentes estilos es crucial para una gestión constructiva de los conflictos.



ACOMODACIÓN En este enfoque del conflicto, el individuo busca mantener la paz a cualquier precio, anteponiendo las relaciones y satisfaciendo los objetivos de la otra persona sin hacer valer sus propias necesidades. El acomodador suele ver el conflicto como algo desastroso y, por tanto, cede ante la otra persona, reconociendo su propio error, desentendiéndose o negando sus propias necesidades. Esto se expresa a menudo como un deseo de armonía: “Para mí es más importante que trabajemos juntos que hacer lo que yo quiero”.

EVITAR Este estilo se retira completamente del conflicto, haciendo pocos o ningún intento de responder, comprometerse o cooperar para resolver el conflicto. Es poco asertivo y poco cooperativo. La persona que evita el conflicto cree que afrontarlo es improductivo y que evitarlo es la mejor solución. Esto puede consistir en posponer, desviar la atención, negar la presencia del conflicto o dar un paso atrás para consultar con otros o reflexionar a solas.

COMPETICIÓN Este enfoque del conflicto es asertivo en cuanto a la satisfacción de las propias necesidades de la persona, incluso si eso supone un coste para la relación. En este estilo, los individuos defenderán su posición con firmeza, esperando controlar el resultado de un determinado conflicto. Ven el conflicto como una realidad obvia, normalmente entendiendo que hay una respuesta correcta y otra incorrecta para cualquier escenario. Los competidores suelen tener soluciones rápidas a los problemas y no dudan en utilizar el poder para avanzar en su posición.



ENTRANDO MÁS PROFUNDO

Si está interesado en un análisis más profundo de su estilo de conflicto, los siguientes recursos son buenas opciones.

- Inventario de estilos de conflictos personales¹
- Thomas-Kilmann Modo de conflicto²
- El perfil de estilo Friendly (amable)³ Style Profile

COLABORACIÓN Este estilo, que exige mucha energía, hace valer los propios objetivos del individuo y, al mismo tiempo, trabaja para satisfacer los objetivos de las otras partes implicadas. Este enfoque acoge las diferencias y profundiza en el tema para intentar descubrir las necesidades subyacentes. El colaborador ve el conflicto como algo natural y está interesado en dedicar mucho tiempo y energía a trabajar para encontrar una solución con todas las partes implicadas.

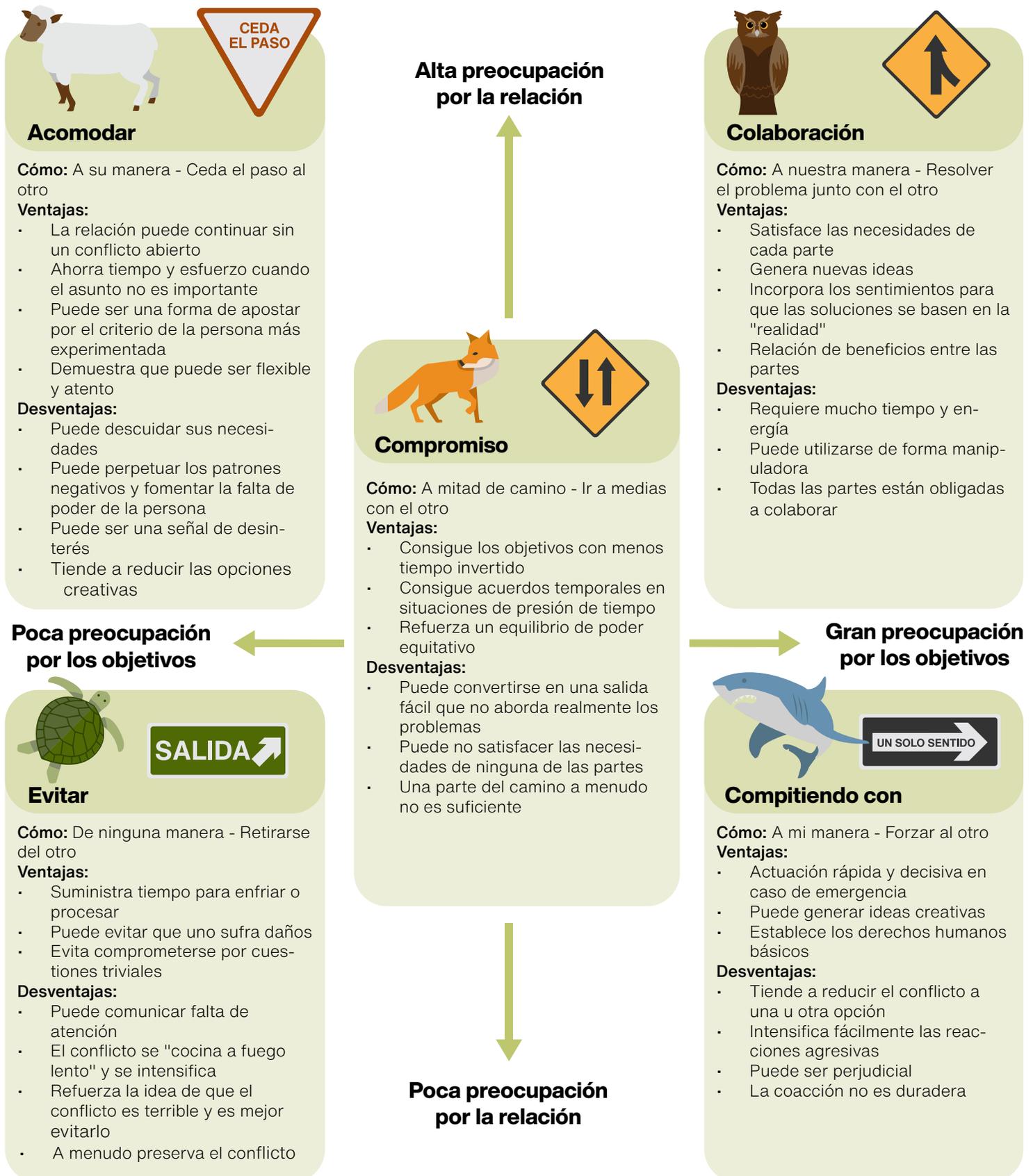
COMPROMISO Este estilo intermedio, es muy práctico y busca soluciones rápidas a la vez que apela a la equidad ofreciendo un modelo de “dar y recibir”. Este estilo es moderado, y busca soluciones mutuamente aceptables que resultan en algunas ganancias y algunas pérdidas para cada parte. El compromisario cree que el conflicto es una diferencia neutral que puede resolverse mediante un proceso democrático. Nadie encarna un estilo de conflicto en todo momento. Sin embargo, cada persona tiene una tendencia diferente a responder al conflicto. Si estos cinco estilos de conflicto se pueden practicar en diferentes miembros del cuerpo de Cristo, ¿cuál es tu don? ¿Qué estilo resuena más con tu respuesta natural al conflicto? ¿Qué animal eres tú? Si te resulta útil, piensa específicamente en la forma en que respondes al conflicto en tu contexto familiar.

¹ www.riverhouseepress.com/en/about/style-matters-inventory

² kilmanniagnostics.com/overview-thomas-kilmann-conflict-mode-instrument-tki/

³ friendlypress.com/the-friendly-style-profile-2

Matriz de estilos de conflicto⁴



⁴ Adaptado con permiso de Ron Kraybill, "Approaches to Conflict," *Conflict Transformation and Restorative Justice Manual*, quinta edición, Michelle E. Armster y Lorraine Stutzman Amstutz, editoras, Akron: PA, Oficina de Justicia y Construcción de Paz, un programa de Mennonite Central Committee U.S., 2008, pág. 39, and Steve Thomas, "Approaches to Conflict," Peacemakers emPower Teacher Manual, Licencia Creative Commons, 2012, pág. 145.



Actividad: Tu estilo de conflicto

Nadie encarna un estilo de conflicto en todo momento. Sin embargo, diferentes personas tienen diferentes tendencias de cómo responden al conflicto. Si estos cinco estilos de conflicto se pueden practicar en diferentes miembros del cuerpo de Cristo, ¿cuál es tu don? ¿Qué estilo resuena más con tu respuesta natural al conflicto? ¿Qué animal eres tú? Si te resulta útil, piensa específicamente en la forma en que respondes al conflicto en tu contexto familiar.

DIRECCIONES

Divídanse en grupos en función de los estilos de conflicto y de cómo se auto-identifican las personas. Dedica un tiempo a reflexionar en pequeños grupos sobre las siguientes preguntas, y luego vuelven al grupo grande para compartirlas.

- ¿Cuándo te ha funcionado bien este estilo en los conflictos? ¿Qué situaciones se adaptan bien a este estilo de conflicto? _____
- ¿Qué comentarios o preguntas tienes para los otros animales/estilos de conflicto? ¿Qué te gustaría que supieran los demás sobre tu enfoque del conflicto? _____
- ¿Qué te enseñaron sobre lo que es saludable o no? _____



Bendición: Derramada en nuestros corazones^s

Como una taza
como un cáliz
como una palangana
como un cuenco

cuando el Espíritu viene
que encuentre nuestro corazón
así

con forma de algo
que sepa recibir
lo que se da

que sepa cómo contener
lo que viene a llenarlo

que sepa abrazar
lo que llega
en la forma de
amor
espontáneo
no buscado
no medido.

En casa Al pensar en el estilo de conflicto con el que más te identificas, reflexiona sobre las siguientes preguntas.

- ¿Qué enfoques conflictivos de otras personas te resultan difíciles de trabajar o entender?
- ¿Qué enfoques te gustaría mejorar y de qué manera podrías practicarlos?
- ¿Cómo cambia tu estilo de conflicto según la persona con la que estás en conflicto (familiar, amigo, compañero de trabajo, supervisor, pastor, hijo, etc.)? ¿O según el tema?



Sesión 5: Diálogo

Práctica pacífica: Escuchen juntos para obtener información y preguntas más profundas.

Reflexión bíblica: Unirnos

Juan 4:3-26

Por eso se fue de Judea y volvió otra vez a Galilea. Como tenía que pasar por Samaria, llegó a un pueblo samaritano llamado Sicar, cerca del terreno que Jacob le había dado a su hijo José. Allí estaba el pozo de Jacob. Jesús, fatigado del camino, se sentó junto al pozo. Era cerca del mediodía. Sus discípulos habían ido al pueblo a comprar comida.

En eso llegó a sacar agua una mujer de Samaria, y Jesús le dijo:

—Dame un poco de agua.

Pero, como los judíos no usan nada en común con los samaritanos, la mujer le respondió:

—¿Cómo se te ocurre pedirme agua, si tú eres judío y yo soy samaritana?

—Si supieras lo que Dios puede dar, y conocieras al que te está pidiendo agua—contestó Jesús—, tú le habrías pedido a él, y él te habría dado agua que da vida.

—Señor, ni siquiera tienes con qué sacar agua, y el pozo es muy hondo; ¿de dónde, pues, vas a sacar esa agua que da vida? ¿Acaso eres tú superior a nuestro padre Jacob, que nos dejó este pozo, del cual bebieron él, sus hijos y su ganado?

—Todo el que beba de esta agua volverá a tener sed—respondió Jesús—, pero el que beba del agua que yo le daré no volverá a tener sed jamás, sino que dentro de él esa agua se convertirá en un manantial del que brotará vida eterna.

—Señor, dame de esa agua para que no vuelva a tener sed ni siga viniendo aquí a sacarla.

—Ve a llamar a tu esposo, y vuelve acá—le dijo Jesús.

—No tengo esposo —respondió la mujer.

—Bien has dicho que no tienes esposo. Es cierto que has tenido cinco, y el que ahora tienes no es tu esposo. En esto has dicho la verdad.

—Señor, me doy cuenta de que tú eres profeta. Nuestros antepasados adoraron en este monte, pero ustedes los judíos dicen que el lugar donde debemos adorar está en Jerusalén.

—Créeme, mujer, que se acerca la hora en que ni en este monte ni en Jerusalén adorarán ustedes al Padre. Ahora ustedes adoran lo que no conocen; nosotros adoramos lo que conocemos, porque la salvación proviene de los judíos. Pero se acerca la hora, y ha llegado ya, en que los verdaderos adoradores rendirán culto al Padre en espíritu y en verdad, porque así quiere el Padre que sean los que le adoren. Dios es espíritu, y quienes lo adoran deben hacerlo en espíritu y en verdad.

—Sé que viene el Mesías, al que llaman el Cristo —respondió la mujer—. Cuando él venga nos explicará todas las cosas.

—Ese soy yo, el que habla contigo—le dijo Jesús.





¿Cómo se te ocurre pedirme agua, si tú eres judío y yo soy samaritana?

A lo largo de los evangelios, Jesús enseña mucho. Tenemos decenas de parábolas en las que enseña lecciones importantes, aplicables a nosotros hoy. Sus respuestas a los fariseos que le cuestionan y reprenden también nos orientan sobre cómo debemos vivir como pueblo de Dios. Sin embargo, la narración de historias y la instrucción directa son sólo algunas de las formas en que Jesús enseñó. El discipulado cristiano se define

no sólo por obedecer lo que Jesús instruyó, sino también por emular cómo vivió. El eslogan popular, “¿Qué haría Jesús?”, pretende inspirar nuestra imaginación hacia un modelo encarnado de la vida de Jesús.

Una de las muchas maneras en que podemos emular a Jesús es en la forma en que se relacionó con los que eran diferentes a él. Cuando reflexionamos sobre los conflictos y las diferencias que nos dividen en nuestras vidas y relaciones, ¿qué orientación nos ofrece el Príncipe de la Paz sobre cómo relacionarnos? La historia de Jesús con la mujer samaritana en el pozo ofrece una visión sorprendente.

Es una historia muy conocida, de compromiso con “el otro”. Jesús viaja a Galilea, pero pasa por Samaria para llegar allí, y mientras está en Samaria se detiene para pasar un rato con una mujer. Los judíos y los samaritanos no eran amigos entre sí. No estaban de acuerdo en las cosas, no se juntaban – y menos aún los hombres judíos con las mujeres samaritanas. Culturalmente, hombres y mujeres debían mantener las distancias. Así, el paisaje de la historia establece una escena que puede ser muy aplicable a nuestros propios contextos de división.

Imagina los grupos de personas con los que estás tan en desacuerdo que evitas cualquier tema delicado cuando estás con ellos; o las personas a las que evitas por completo; o incluso los miembros de la familia ampliada que ves en las fiestas y con los que siempre te enzarzas en fuertes discusiones. Esas relaciones son muy parecidas a las que *deberían* haber tenido Jesús y la mujer samaritana, según los estándares culturales normativos. Sin embargo, según su patrón normal, Jesús rompe con la tradición. Entabla un diálogo sano y transformador con alguien muy diferente a él. Al estudiar la interacción entre Jesús y la samaritana, podemos extraer ideas sobre *cómo* podemos entablar un diálogo, incluso en contextos de conflicto.

Jesús comienza la conversación con vulnerabilidad: tiene sed y pide un vaso de agua. Abre el diálogo nombrando dónde es débil y cuál es su necesidad, en lugar de ofrecer lo que está cualificado para darle.¹ Esto es significativo, sobre todo porque, de hecho, está excepcionalmente cualificado: como *Mesías*, tiene mucho que ofrecer. Pero, con humildad, se rebaja y honra a la samaritana.

Esto parece una idea descabellada cuando no estamos de acuerdo con alguien en algo sobre lo que creemos apasionadamente. Parece un retroceso rebajar nuestra propia posición. Sin embargo, el autoanálisis, la capacidad de ver y exponer los puntos débiles y los defectos de nuestra propia comprensión, es la clave de un diálogo sano. Demuestra madurez y requiere ser vulnerable.

Nuestra cultura lucha contra esto. La vulnerabilidad es difícil y puede dar miedo, pero es esencial para la conexión. Brené Brown, autora de bestsellers y profesora de investigación de la Universidad de Houston que lleva décadas estudiando el valor, la vulnerabilidad, la vergüenza y la empatía, dice que “la vulnerabilidad es el lugar de nacimiento de la innovación, la creatividad y el cambio”.² Puede ser especialmente difícil acoger la vulnerabilidad en nuestros desacuerdos. Cada persona arriesga algo al sentarse auténticamente a la mesa, al ser conocido y visto. Sin embargo,

La vulnerabilidad es la cuna de la innovación, la creatividad y el cambio.

¹ Karoline Lewis, Holy Conversations, Working Preacher, March 12, 2017, consultado el 29 de febrero de 2021, workingpreacher.org/dear-working-preacher/holy-conversations.

² Brené Brown: The power of vulnerability, TEDxHouston, June 2010, consultado el 3 de febrero de 2021, ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability.

estos espacios valientes de conversación son los que crean un diálogo transformador.

La mujer en el pozo también tiene necesidad – necesita el agua viva que sólo Jesús puede dar, y la vulnerabilidad de él la desarma para acabar correspondiendo a su apertura. Esta vulnerabilidad mutua es una parte significativa de lo que lleva a la transformación de su conversación, y es un componente importante de un diálogo saludable.

Otro elemento modelado en la conversación que Jesús mantiene con la samaritana es la curiosidad. Ya estamos familiarizados con este importante componente de la transformación de conflictos desde la sesión 2. La curiosidad suele surgir a través de las preguntas y esta conversación está llena de preguntas. La samaritana hace una pregunta tras otra, y son preguntas que no tienen respuestas ya incorporadas. Son preguntas sinceras y serias que crean un espacio para que Jesús responda con autenticidad. Un diálogo sano requiere el tipo de preguntas que surgen de la curiosidad honesta. Se les llaman preguntas abiertas. Comunican el interés por el otro y el deseo de comprender un punto de vista diferente, más que el tipo de preguntas manipuladoras que intentan dar un punto de vista.

Una de las preguntas que hace la samaritana en el diálogo con Jesús llega al corazón mismo de la división entre judíos y samaritanos. Durante siglos, uno de sus principales desacuerdos fue sobre cuál era el lugar de culto correcto. La humildad y la vulnerabilidad demostradas por Jesús crearon un escenario que abrió la posibilidad de que la mujer samaritana se acercara a un tema central de división. En esta historia, la verdad no consiste en tener la respuesta correcta. Se trata de hacer preguntas auténticas y llegar al núcleo de nuestra comprensión.

Estos aspectos de la conversación de Jesús con la mujer samaritana son un modelo de diálogo saludable en medio de la diferencia. Demuestran cómo pueden ser las conversaciones cuando somos lo suficientemente vulnerables para comprometernos con la curiosidad y el descubrimiento (sesiones 2 y 3).

Esta forma de relacionarse con el “otro” – a través del *diálogo* – se practica raramente en nuestro mundo actual. El diálogo es fundamentalmente diferente al debate, un estilo de comunicación mucho más habitual. Como dijo Philip Thomas, defensor de la paz y mediador internacional, “El diálogo requiere la capacidad de navegar por la estrecha cresta entre abrazar y expresar tu propia perspectiva y, *al mismo tiempo*, permanecer profundamente abierto a escuchar y comprender la perspectiva del [otro]”.³ En lugar de victimizar al otro, el diálogo exige respeto, una mente y un corazón abiertos y un espíritu de curiosidad. Nos pide que **escuchemos juntos en busca de ideas y preguntas más profundas** mientras hablamos con los demás.

Es una propuesta desafiante y requiere práctica. No se nos da bien automáticamente. El diálogo es como un músculo. Tenemos que usarlo, estirarlo y fortalecerlo para mantenerlo sano y funcionando.

Los deportistas entrenan rigurosamente para mantener sus músculos preparados para la competición. Practican los fundamentos de su deporte una y otra vez para crear una memoria muscular consistente que funcione bien en situaciones de gran tensión. Un jugador de baloncesto practica los tiros libres todos los días: cientos, miles, a veces millones de tiros entran en la canasta como preparación. Con esta práctica, cuando el partido está en juego, el jugador confía en que su mente y su cuerpo saben lo que tienen que hacer y responden con éxito, metiendo la pelota en el aro con la presión puesta. Después de una lesión, las personas deben rehabilitar sus músculos de forma lenta y constante. Si intentan volver a competir sin la rehabilitación adecuada, sólo se harán más daño. Del mismo modo, necesitamos un músculo del diálogo fuerte para mantener conversaciones sanas en medio de los conflictos. Si nuestro músculo no está bien practicado en nuestras pautas diarias, cuando entablemos conversaciones tensas o conflictivas, no funcionará correctamente y provocará lesiones.

Por lo tanto, debemos ser deliberados en nuestra práctica, siguiendo el modelo de Jesús. Cuando lo hacemos, llega la recompensa. El diálogo ofrece la posibilidad de una transformación que no se encuentra en los combates, o en la evasión, que a menudo emprendemos cuando hablamos con personas con las que no estamos

³ Philip Thomas, taller “Introducción al diálogo”, Goshen, Indiana, 28 de enero de 2017. Usado con autorización.

de acuerdo. En nuestra historia, parte del milagro que surge del diálogo saludable modelado por Jesús y la mujer samaritana es una increíble revelación divina. La mujer del pozo es la primera persona a la que Jesús revela su identidad durante su ministerio, reconociendo y nombrándose verbalmente como el Mesías, el YO SOY. Cuando dialogamos con el otro, las posibilidades son infinitas. No es fácil, pero merece la pena.

Preguntas para el debate

1. ¿Qué más notas en la forma en que Jesús se relaciona con la mujer samaritana? ¿Con los demás? ¿Qué otras pistas puede darnos su modelo para que nos comprometamos de forma saludable con quienes son diferentes a nosotros?
2. ¿Cómo has trabajado para fortalecer tu "músculo del diálogo"? ¿Cuándo eres más capaz de entablar un diálogo sano (abrazando y expresando tu propio punto de vista y, al mismo tiempo, permaneciendo profundamente abierto a escuchar y comprender al otro)? ¿Cuándo es más difícil?

Herramienta: Diálogo y debate

DIRECCIONES

El cuadro de diálogo y debate expone las diferencias clave entre el diálogo y el debate. Desglosa aspectos importantes de cada estilo de conversación y los compara. En grupo, recorre este folleto, leyendo de izquierda a derecha, por filas, para que puedan ver y reflexionar sobre las diferencias comparativas. Discutan en grupo lo que notan: lo que le atrae del diálogo o del debate y lo que no le gusta o le disgusta.

El diálogo es una propuesta desafiante. La mayoría de las fuerzas de nuestra vida nos orientan hacia el debate más que hacia el diálogo, pero rara vez somos conscientes de los matices entre ambos cuando hablamos con los demás. Reconocer las diferencias entre estos dos estilos de comunicación tan distintos es importante. Es fácil mezclar los conceptos o sustituir uno por otro cuando no tenemos claras sus características. Esto nos lleva a replicar uno u otro (¡el debate más a menudo que el diálogo!) de forma inconsciente, basándonos en la costumbre y la reacción. Debemos conocer y comprender qué es cada estilo antes de ponerlo en práctica intencionadamente.

Reducido a objetivos simples, el debate consiste en derrotar al otro y el diálogo en escuchar y comprender al otro. Sin embargo, es más complejo que eso. El diálogo es una conversación cooperativa, que se inclina hacia la relación y el aprendizaje. Valora la sabiduría colectiva y la acción colaborativa porque cree que la visión y el conocimiento individuales son siempre parciales. El diálogo desafía nuestra forma de pensar y nos anima a ser curiosos e indagar sobre otras formas de ver y pensar.

ENTRANDO MÁS PROFUNDO

Si quieres leer más sobre el enfoque del diálogo en los conflictos, consulta *The Little Book of Dialogue for Difficult Subjects*, de Lisa Schirch y David Camp.

Diálogo y debate⁴



El diálogo	El debate
es la comprensión de mí mismo y de los demás.	es la argumentación exitosa de mi posición sobre la de mi oponente.
Escucho los puntos fuertes, para poder afirmar y aprender.	Escucho en busca de debilidades, para poder descontar y devaluar.
Hablo por mí mismo desde mi propia comprensión y experiencia.	Hablo basándome en mis suposiciones sobre las posiciones y los motivos de los demás.
Hago preguntas para aumentar la comprensión.	Hago preguntas para hacer tropezar o confundir.
Permito que los demás completen su comunicación.	Interrumpo o cambio de tema.
Me concentro en las palabras y los sentimientos de los demás.	Me concentro en el punto que quiero tratar a continuación.
Acepto las experiencias de los demás como válidas para ellos.	Critico las experiencias de otros como inválidas.
Permito la expresión de sentimientos reales en mí y en los demás.	Expreso mis sentimientos para manipular a los demás y negar que sus sentimientos sean reales.
Hago honor al silencio.	Utilizo el silencio para ganar ventaja.
Escucho con el fin de querer comprender.	Escucho para contrarrestar lo que escucho.

Preguntas que me hago si tengo problemas para mantener el diálogo

- ¿Estoy honrando mi propia experiencia como válida?
- ¿Puedo confiar en que los demás respeten mis diferencias?
- ¿Puedo confiar en mí mismo para ser permeable, pero manteniendo mi integridad?
- ¿Estoy dispuesto a abrirme al dolor de los demás y al mío propio?
- ¿Soy capaz de vivir con tensión?
- ¿Estoy abierto a ver a Dios en los demás?
- ¿Me siento a la defensiva cuando los demás me cuestionan o tienen opiniones diferentes?
- ¿Sospecho que los demás me obligan a cambiar?
- ¿Temo que escuchar otras opiniones debilite mi posición?
- ¿Estoy negando un dolor que realmente tengo la fuerza para afrontar?
- ¿Estoy viendo a los demás como el “enemigo” (especialmente a los que no están de acuerdo conmigo)?

⁴ *Seeing the Face of God in Each Other: The Antiracism Training Manual* de la Iglesia Episcopal, Mission Department of the Episcopal Church Center, 2011, pags. 97-99. Reimpreso con permiso.



Actividad: Juego de rol de la matriz de conversación

DIRECCIONES

Pasa a la matriz de conversación. En grupo, lean cada cuadrante, empezando por la parte inferior izquierda (Hablar bien) y avanzando en sentido contrario a las agujas del reloj. En cada cuadrante, nombra ejemplos (en voz alta o para ti mismo) de qué temas, escenarios o relaciones suelen entrar en estas categorías de conversación en tu vida. Escríbelos en los cuadrantes.

Por ejemplo, si tienes un miembro de la familia con el que sabe que no estás de acuerdo, pero ambos tienden a pasar por alto sus diferencias para que las reuniones familiares sean agradables, ponga el nombre de esa persona en el cuadrante de Hablar bien. O, si hay un tema específico que te saca de quicio y te hace explotar en cualquier conversación con cualquiera, ponlo en el cuadrante de Hablar duro. Un ejemplo de diálogo Reflexivo podría ser un amigo íntimo con el que estás muy en desacuerdo pero al que te esfuerzas por escuchar bien, aunque eso signifique que no expreses mucho tu propia opinión. Por último, una experiencia en la que hayas pasado horas tomando un café, conversando a fondo con alguien con quien no estás de acuerdo, escuchando sus opiniones y expresando las tuyas de forma auténtica, iría en el cuadrante de diálogo Generativo.

Cuando el grupo comprenda bien cada cuadrante, elija algunos de los ejemplos de problemas que el grupo anotó para representarlos. Necesitarás voluntarios del grupo que estén dispuestos a hacer la representación y una persona que se encargue de controlar el tiempo de cada ejemplo. Pide a dos voluntarios del grupo que elijan el ejemplo de cuestión que les gustaría representar y que elijan "un lado" de la cuestión. Entablarán una conversación juntos mientras el resto observa.

Los voluntarios deben comenzar la conversación abordando el tema en cuestión en el estilo del cuadrante Hablar bien. Después de uno o dos minutos, los conversadores deben ser avisados para que pasen al cuadrante de Hablar duro. Siguen tratando el tema, pero ahora lo abordan en estilo de debate. Después de otros dos o tres minutos, deben cambiar de nuevo el estilo de conversación, esta vez al diálogo Reflexivo. Por último, después de dos o tres minutos, deben terminar intentando pasar el tema al cuadrante de diálogo Generativo. Dado el tiempo limitado, es de esperar que las conversaciones no puedan ser muy profundas. Sin embargo, esto puede servir como un ejercicio útil para notar las diferencias entre cada tipo de conversación. Después de cada ejemplo, deje tiempo para que las dos personas que han participado en la conversación hagan sus comentarios, así como para que el grupo en su conjunto haga sus observaciones y aprendizajes.

Esto es muy difícil y hay que aplaudir todos los intentos de los voluntarios. Recuerde que es algo que debe practicarse una y otra vez. A menudo es más fácil hacerlo con temas menos intensos. Si los temas nombrados por el grupo en cada cuadrante parecen difíciles de asumir en el juego de roles, los siguientes son ejemplos que pueden utilizarse en su lugar:

- Tecnología (mejora o empeora nuestra vida)
- ¿Cuál es el mejor deporte o cuál es el mejor equipo (elige dos equipos rivales en cualquier liga deportiva)?
- ¿Cuál es la mejor estación del año (primavera, verano, invierno, otoño)?
- Pastel vs. tarta
- El mejor lugar para tomarse unas vacaciones
- Mejor estilo de música

Puede ser tentador ver el diálogo como una “entrega” pasiva a la posición del otro. Especialmente en situaciones de desequilibrio de poder, es importante reconocer que el diálogo no consiste únicamente en escuchar y valorar la perspectiva del otro. Aunque estas acciones son esenciales para el diálogo, el diálogo ideal es un equilibrio saludable entre escuchar bien y hablar desde el corazón, habilidades que se practicarán en sesiones posteriores. La matriz de la conversación añade una complejidad útil a lo que puede ser una dicotomía demasiado simplista entre el diálogo y el debate. Describe cuatro cualidades de la conversación.

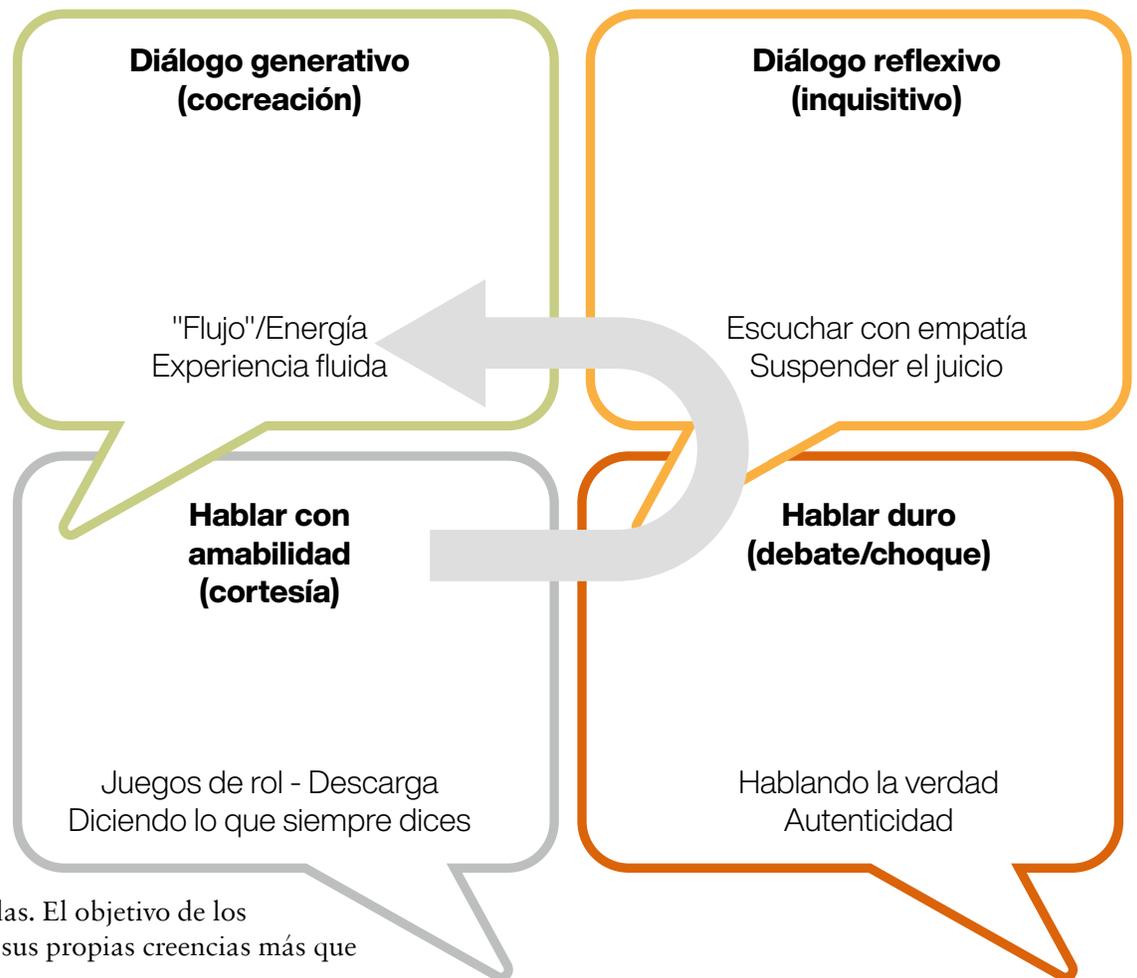
Matriz de conversación⁵

Hablar bien: Se trata de una conversación que evita la confrontación o cualquier sustancia real. Los individuos se responden amablemente unos a otros, interpretando un papel más que comunicando auténticamente sus propias creencias. La emoción exterior se elimina de la conversación y el compromiso es una falsa representación de las verdaderas creencias y opiniones presentes.

Hablar con dureza:

Este tipo de conversación es directa y a menudo agresiva. Los individuos expresan sus opiniones sin preocuparse de cómo serán escuchadas o interpretadas. El objetivo de los implicados es verbalizar sus propias creencias más que cualquier otra cosa.

Diálogo reflexivo: Esta conversación tiene lugar cuando un individuo en el diálogo se centra casi por completo en escuchar. A veces, los individuos entablan un diálogo reflexivo como forma de evitar el posible conflicto de las opiniones divergentes. El objetivo es comprender al otro y transmitirle su interés, pero no comunicar su propia perspectiva o idea.



Diálogo generativo: Es el tipo de diálogo que ofrece un potencial de transformación. Ambas partes implicadas en la conversación se escuchan mutuamente de forma genuina y responden con su ser auténtico y completo. Al comprometerse plenamente con el otro, hay energía presente en el diálogo y pueden producirse nuevas percepciones y crecimiento.

La flecha de este diagrama representa una progresión desde el diálogo menos constructivo hasta el más constructivo.

⁵ Philip Thomas, taller “Introducción al diálogo”, Goshen, Indiana, 28 de enero de 2017. Usado con autorización.

En casa Vuelve a mirar la tabla de Diálogo y debate. ¿Tus conversaciones modelan más a menudo el diálogo o el debate?

¿Qué característica del diálogo te resulta más difícil de ejemplificar?

Piensa en las preguntas que se plantean en el cuadro de Diálogo y debate, mientras reflexionas sobre las conversaciones que mantienes sobre temas conflictivos.



Bendición: Cuando respiramos juntos⁶

Esta es la bendición
que no podemos decir
por nosotros mismos.

Esta es la bendición
que no podemos convocar
por nuestros propios medios,
no podemos formar
a nuestro propósito,
no podemos torcer
a nuestra voluntad.

Esta es la bendición
que viene
cuando dejamos atrás
nuestra soledad
cuando nos reunimos
juntos
cuando nos volvemos
hacia los demás.

Esta es la bendición
que arde entre nosotros
cuando hablamos
las palabras
extrañas a nuestros oídos

cuando por fin escuchamos
en el caos

cuando respiramos juntos
por fin.

⁶ "When We Breathe Together" © Jan Richardson de *Circle of Grace: A Book of Blessings for the Seasons*, Orlando: FL: Wanton Gospeller Press: 2015, págs. 167-168. janrichardson.com. Usado con autorización.



Sesión 6: Empatía

Práctica pacífica: Intenten comprender en lugar de persuadir.

Reflexión bíblica: Los que tienen oídos

Lucas 10:38-42, Mateo 13:10-15

Mientras iba de camino con sus discípulos, Jesús entró en una aldea, y una mujer llamada Marta lo recibió en su casa. Tenía ella una hermana llamada María que, sentada a los pies del Señor, escuchaba lo que él decía. Marta, por su parte, se sentía abrumada porque tenía mucho que hacer. Así que se acercó a él y le dijo:

—Señor, ¿no te importa que mi hermana me haya dejado sirviendo sola? ¡Dile que me ayude!

—Marta, Marta—le contestó Jesús—estás inquieta y preocupada por muchas cosas, pero solo una es necesaria. María ha escogido la mejor, y nadie se la quitará.

Los discípulos se acercaron y le preguntaron:

—¿Por qué le hablas a la gente en parábolas?

—A ustedes se les ha concedido conocer los secretos del reino de los cielos; pero a ellos no. Al que tiene, se le dará más, y tendrá en abundancia. Al que no tiene, hasta lo poco que tiene se le quitará. Por eso les hablo a ellos en parábolas:

“aunque miran, no ven;

aunque oyen, no escuchan ni entienden.

En ellos se cumple la profecía de Isaías:

“Por mucho que oigan, no entenderán;

por mucho que vean, no percibirán.

Porque el corazón de este pueblo se ha vuelto insensible;

se les han embotado los oídos,

y se les han cerrado los ojos.

De lo contrario, verían con los ojos,

oirían con los oídos,

entenderían con el corazón

y se convertirían, y yo los sanaría’.





**Por mucho que oigan, no entenderán;
por mucho que vean, no percibirán.
Porque el corazón de este pueblo se ha
vuelto insensible; se les han
embotado los oídos ...**

Una de las muchas historias conocidas de Jesús es su visita a la casa de María y Marta. La historia se cuenta sólo en el evangelio de Lucas y sólo tiene unos pocos versos, pero tiene un mensaje crucial sobre la importancia de escuchar. En la historia, Jesús elogia a María por haber elegido “la mejor parte” al sentarse y escucharle, mientras Marta se ocupaba de las muchas tareas de la casa.

¿Qué estaba diciendo Jesús que es *la mejor parte*? Jesús no estaba devaluando el trabajo de Marta, sino que estaba afirmando el enfoque de María en la relación, evidenciado por su escucha. Jesús y María comprendieron la importancia de escuchar. Mientras estudiamos la transformación de conflictos en esta serie, ¿podríamos pensar que *la mejor parte* es el don de María de escuchar, incluso en situaciones de conflicto?

De todos los componentes de una conversación sana y de todas las lecciones importantes que deberíamos aprender sobre el diálogo, el arte de escuchar bien es al que más atención presta Jesús. Lo abordó una y otra vez. En numerosas ocasiones a lo largo de su enseñanza, Jesús proclamó: “¡Que escuche quien tenga oídos!”¹ Como es habitual en las enseñanzas de Jesús, nos plantea un reto.

El quid de este desafío es comprender y practicar el *tipo* de escucha que Jesús afirma en esta historia. No toda la escucha es igual. Una vez se dijo en broma que la conversación es una competición vocal en la que el que recupera el aliento se llama oyente. Aunque es una broma, este comentario se hace realidad con demasiada frecuencia y no podría estar más lejos de la verdadera escucha. No es una tarea sencilla: definitivamente es más fácil escuchar mal que escuchar bien. Cuando Jesús exige que los que tienen oídos escuchen, está dando a entender que no siempre utilizamos bien nuestros oídos. Jesús está llamando la atención no sobre el hecho de que tengamos oídos, sino sobre cómo los utilizamos, sobre lo bien que escuchamos.

Al entrar en el texto de Mateo 13 mencionado anteriormente, Jesús acaba de contar la parábola del sembrador, y termina con el versículo 9, donde proclama de nuevo que todo el que tenga oídos debe escuchar. Cuando sus discípulos le preguntan por qué habla en parábolas, la respuesta de Jesús nos orienta sobre cómo debemos aprender a escuchar. Él llama la atención sobre las formas en que los seres humanos escuchan las cosas sin prestarles atención. Como la frase común “te entra por un oído y te sale por el otro”, Jesús destaca la tendencia de los humanos a no prestar atención a lo que oyen. *Escucharán pero no entenderán.*

Todos somos culpables de esto. Mientras leemos o miramos el teléfono, alguien dice algo y nosotros respondemos con un “eh” para agradecer su comentario. Pero, ¿hemos escuchado? ¿Estamos prestando la suficiente atención para repetir lo que han dicho o dar una respuesta significativa? Los niños captan esto rápidamente. A los dos o tres años, ya saben cuándo se les ignora. Quieren que les prestemos toda la atención y nos llamarán repetidamente, hasta que confíen en que se les está escuchando bien.

Jesús se refiere a esta escucha a medias en Mateo 13 cuando habla de por qué habla en parábolas. Al citar a Isaías, Jesús da a entender que escuchar implica algo más que nuestros oídos. Una buena escucha requiere que utilicemos todos nuestros sentidos; exige toda nuestra atención. En el mundo de la transformación de conflictos, esto se llama escucha activa.

La escucha activa es una escucha centrada y consciente que va más allá de oír las palabras de otra persona y se concentra en comprender la información y entender el mensaje tal y como se pretende. Permite al oyente absorber y retener la comunicación completa de otra persona. En resumen, la escucha activa puede definirse simplemente con la práctica pacífica de esta sesión: **Tratar de comprender en lugar de persuadir.** Requiere que demos el máximo

¹ Matthew 11:15, 13:9, 13:43; Mark 4:9; Luke 8:8, 14:35.

valor a la otra persona y a su historia, en lugar de ser comprendidos nosotros mismos.

La escucha activa es una habilidad importante que hay que emplear en todas las relaciones, pero adquiere especial importancia en los conflictos. Nuestra capacidad de escuchar bien altera drásticamente el curso de un conflicto. Sólo con una buena escucha el conflicto puede ser constructivo. Sin embargo, rara vez pensamos que la *mejor parte* es escuchar cuando no estamos de acuerdo con alguien. Naturalmente, damos más valor a convencerles de nuestra opinión, a enseñarles lo que creemos que no saben o entienden. Sin embargo, Santiago 1:19 dice que debemos “ser rápidos para escuchar [y] lentos para hablar”. ¿Cómo cambia una discusión si damos más valor a escuchar que a convencer, o a hablar?

Puede parecer contradictorio, pero la escucha activa nos lleva mucho más lejos que argumentar un punto en un conflicto. A menudo se considera que escuchar es algo pasivo. Sin embargo, la escucha activa es precisamente eso: es *activa*. La escucha activa ha demostrado sistemáticamente ser más eficaz y eficiente que tratar de persuadir al otro. Es un agente de cambio, porque las personas que se sienten escuchadas están menos a la defensiva y más abiertas a considerar nuevas ideas.

La ciencia del cerebro nos dice que la confianza y la desconfianza viven en partes diferentes de nuestro cerebro. La desconfianza se manifiesta en la parte de nuestro cerebro que funciona por instinto y guarda la memoria, mientras que la confianza se manifiesta en nuestro cerebro racional.² Cuando las personas perciben que no se les escucha, se sienten amenazadas y funcionan con la parte instintiva del cerebro que está orientada a la supervivencia. En lugar de ser capaces de procesar lo que oímos, el cerebro es secuestrado por la lucha, la huida o la congelación. En esencia, nuestro cerebro se apaga y se cierra a la influencia. Sin embargo, cuando sentimos que se nos escucha bien, la confianza se dispara. Nuestros cuerpos y cerebros responden con el cerebro racional, que hace que los latidos del corazón sean más lentos y envía señales al cerebro para que se relaje y se abra.³ En resumen, los seres humanos estamos mucho más dispuestos a escuchar el punto de vista de otra persona cuando estamos convencidos de que el otro también está escuchando el nuestro.

Sin embargo, debemos tener cuidado de ser auténticos en nuestra escucha. La escucha activa no es una herramienta que utilicemos *para acabar cambiando la opinión de alguien*. En el pasaje de Mateo, Jesús dice a los discípulos que “escuchen con sus oídos y entiendan con su corazón”. La escucha debe provenir de un lugar de genuina curiosidad y atención. (Esta es la razón por la que la curiosidad es la primera práctica pacífica establecida en nuestra lista de prácticas – realmente es una disciplina espiritual hacer crecer nuestra curiosidad). Como nombra Jesús, escuchar no sólo compromete nuestros oídos, sino también nuestro corazón.

Esto puede resultar especialmente complejo cuando creemos que lo que escuchamos es perjudicial para alguien. ¿Qué significa escuchar activamente a alguien que está siendo racista, por ejemplo? ¿Dónde está la línea que separa la escucha del otro y el freno a la opresión? Son preguntas con las que todos debemos luchar, y es probable que lleguemos a diferentes puntos sobre ellas. La sesión 8 se centrará en la dignidad, las dinámicas de poder y algunos de los retos o riesgos que conlleva el diálogo. Sin embargo, al considerar la escucha, es importante reconocer y recordar que escuchar no significa estar de acuerdo.⁴ Podemos escuchar activamente a alguien y seguir respondiendo con nuestras propias opiniones, entendimientos y creencias. Escuchar no significa que aprobemos o

da a la super-
y respondem-
deja de estar
señales de

ENTRANDO MÁS PROFUNDO

Para obtener más información sobre las conexiones entre el fomento de la confianza, la comunicación y el cerebro, considere leer *Conversational Intelligence* de Judith E. Glaser.

² Judith E Glaser, *Conversational Intelligence: How Great Leaders Build Trust and Get Extraordinary Results*, New York: Bibliomotion, 2014, pág. 24.

³ *Ibidem*, pág. 26

⁴ Esto se refiere al acuerdo en el sentido de posiciones declaradas. Un individuo no implica una opinión o creencia en el acto de escuchar.

estemos de acuerdo con lo que se dice – no afirma intrínsecamente las posiciones y opiniones de otro. Sin embargo, el acto de escuchar habla de nuestro carácter.

La curiosa verdad es que ganamos inmensamente escuchando activamente, incluso las cosas con las que no estamos de acuerdo. Jesús dice que a los que tienen, se les dará más, y lo dice mientras enseña a sus discípulos a escuchar. Entonces, ¿podríamos interpretar sus palabras en este contexto en el sentido de que crecemos escuchando porque entendemos más? A los que tienen (y ofrecen) el don de la escucha activa, se les dará más: más comprensión, más transformación, más sabiduría. Aunque nuestra opinión no cambie, se ve matizada por lo que escuchamos. Nuestra comprensión se amplía al escuchar, y ganamos algo.

Escuchar es un don que podemos y debemos desarrollar. Cuando adoptamos una postura de escucha, nuestras observaciones nos llevan a plantear preguntas al otro en lugar de juzgarlo. La transformación en las relaciones y en los conflictos sólo se produce cuando la escucha se convierte en un don sincero ofrecido al otro. Así pues, retémonos a abrazar la mejor parte, a aprender el don de la escucha activa y a practicarlo en todas nuestras relaciones, especialmente en nuestros conflictos.

Herramienta: Carácter chino tradicional para "escuchar"

El sistema de escritura chino consta de miles de caracteres. A menudo, se combinan varios caracteres chinos simples para crear palabras complejas. El carácter chino tradicional para “escuchar” combina varias partes distintivas, cada una de las cuales representa un componente importante del acto de escuchar. Aunque este carácter se simplificó en la década de 1960, el carácter tradicional antiguo, tal como se presenta a continuación, se sigue utilizando en algunos lugares y se puede aprender mucho de él.⁵ El carácter chino de 聽 [tīng] se compone de seis caracteres chinos: oído, rey, diez, ojos, uno y corazón. Estas seis palabras dicen mucho sobre cómo podemos entender el aspecto de la escucha activa y lo que debemos ofrecer en el acto de la verdadera escucha.

Preguntas para el debate

1. Piensa en una ocasión en la que te hayan escuchado de forma atenta y activa. ¿Cómo te impactó esa experiencia? O comparte una experiencia de una relación que haya mejorado gracias al don de la escucha.
2. ¿Qué te parece un reto de la escucha activa, en tu vida diaria y en los conflictos?
3. ¿Cuál es tu respuesta a la complejidad de comprometerte con alguien que habla de forma ofensiva? ¿Hasta dónde llega la escucha? ¿Qué respuestas tienes a la idea de que escuchar no implica estar de acuerdo?

⁵ “Fun with Chinese Characters 007 – 聽 [tīng] (listen),” *Terracotta*, 31 de agosto de 2017, consultado el 4 de marzo de 2021, eriksen.com/language/simplified-vs-traditional-chinese/.

Carácter chino tradicional para "escuchar"



耳 (ěr) significa oído. Los oídos son herramientas obvias para escuchar, ya que son las partes del cuerpo que perciben el sonido. Los oídos pueden darnos pistas al escuchar: la inflexión de la voz y el nivel de volumen nos dicen algo sobre las emociones que hay detrás de lo que se comunica. La anatomía humana también dice algo significativo sobre nuestros oídos: tenemos dos, mientras que sólo tenemos una boca. Muchos han dicho que esto se debe a que debemos escuchar el doble de lo que hablamos. Al mismo tiempo, el oído es sólo uno de los seis caracteres que crean la palabra. Escuchar es algo más que la percepción auditiva.

十 (shí) significa diez. Como parte del carácter general, está específicamente conectado con el carácter del ojo (abajo). Literalmente, estos caracteres juntos comunican "diez ojos", lo que transmite un significado de plenitud, totalidad o atención al 100%. Un buen oyente se concentra como si tuviera diez ojos y todos estuvieran en el orador. Este tipo de enfoque permite que la totalidad y la singularidad de la otra persona sean comprendidas y validadas por el oyente.

目 (mù) significa ojos. Los ojos son otra parte importante de la escucha. Lo que hacemos con los ojos es crucial y debe ser intencional mientras escuchamos. En muchas culturas, el contacto visual es un signo de respeto.⁶ Los ojos, como parte de la postura general del cuerpo, pueden comunicar sinceridad o aburrimiento, interés o distracción. Los investigadores Albert Mehrabian y Susan R. Ferris, de la Universidad de California, descubrieron que el 55% de la comunicación es lenguaje corporal.⁷ La escucha activa requiere que seamos intencionales y que dirijamos todo

nuestro cuerpo hacia el interlocutor.

一 (yī) significa uno. En este caso, está relacionado con el carácter del corazón (abajo) y se refiere a la idea de dos corazones que se convierten en uno. Hay un significado de ser indiviso, en una conexión con el otro.

心 (xīn) significa corazón. El corazón forma parte de la escucha, porque es una postura de empatía escuchar profundamente la historia de otra persona. Escuchar con el corazón implica preocuparse por el otro. Requiere que escuchemos con soltura las palabras individuales que se pronuncian y con firmeza el significado que hay detrás de las palabras. En un mundo en el que escuchar es a menudo una herramienta para encontrar fallos en el otro, comprometer el corazón en la escucha significa que damos al otro el beneficio de la duda.

王 (wáng) significa rey. La inclusión de la palabra "rey" en la definición de escuchar implica que el oyente debe tratar al orador como un rey o un invitado de honor, prestándole toda su atención. Escuchar significa no interrumpir, no ofrecer consejos u opiniones, no preparar una refutación – se centra en lo que el orador está comunicando. Aunque parezca obvio, esto es un reto. Con demasiada frecuencia, asumimos que escuchar bien implica responder a alguien dando nuestra opinión o compartiendo una historia de nuestra propia experiencia similar a la suya. Cuando se solicitan, estas respuestas pueden ser positivas, pero la capacidad de permanecer comprometido con la historia de la otra persona es un componente clave de la buena escucha.

⁶ En algunas culturas, el contacto visual directo es una señal de falta de respeto. En cualquier diálogo se deben tener en cuenta las dinámicas culturales.

⁷ Albert Mehrabian y Susan R. Ferris, "Inference of attitudes from nonverbal communication in two channels," *Journal of Consulting Psychology*, vol 31, No. 3, 1967, pág. 252.



Actividad: Círculos concéntricos

Es importante practicar esta habilidad de escucha activa. Se necesita intencionalidad para ser buenos oyentes activos. Incluso para aquellos que tienden a no hablar tanto, es necesario practicar para convertirse en un buen oyente. No hablar no equivale necesariamente a escuchar bien.

DIRECCIONES

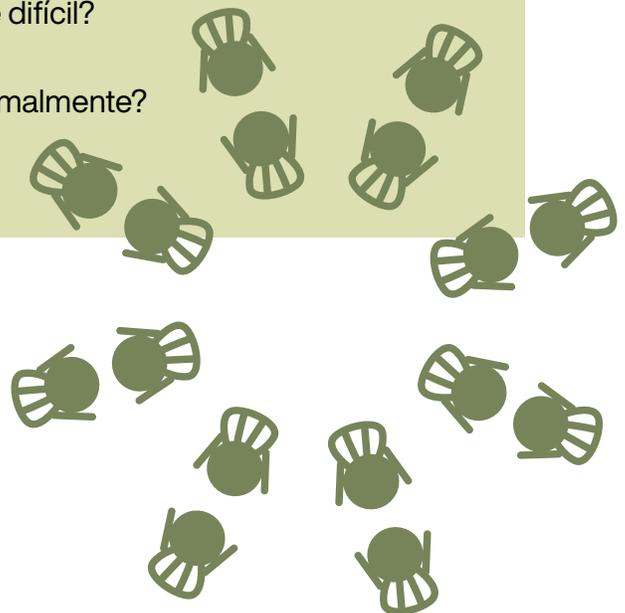
El objetivo de este ejercicio es practicar la escucha activa con los demás; para que funcione se necesita un número par de personas. Crea dos círculos concéntricos en el grupo. Los del círculo exterior deben mirar hacia dentro y los del círculo interior hacia fuera. Los participantes deben alinearse frente a alguien del círculo opuesto, de modo que cada persona tenga un compañero frente a ella. Distribuya los círculos lo máximo posible para que haya distancia entre cada pareja, lo que permitirá una mejor audición.

Una persona de cada pareja tendrá dos minutos para compartir una historia o una reflexión mientras la otra persona de la pareja practica la escucha activa. Al practicar, los participantes deben intentar recordar los distintos elementos de la escucha activa. Los seis componentes de la escucha representados en el símbolo chino pueden ser un recordatorio útil.

El animador necesitará un cronómetro y la siguiente lista de indicaciones. Deberá dar una indicación para que todo el grupo responda y establecerá qué círculo (interior o exterior) responderá primero. El animador debe dar dos minutos para que una persona de la pareja comparta mientras la otra escucha. Al terminar, la pareja debe invertir los papeles, de modo que la persona que antes escuchaba ahora responda a la indicación, mientras que la persona que antes compartía ahora practica la escucha activa. Después de que ambos círculos hayan escuchado, uno de ellos debe rotar para que las parejas cambien y tengan un nuevo compañero para la siguiente indicación. El número de rondas dependerá del tiempo del que disponga el grupo, pero es útil hacer al menos tres rondas. Siéntase libre de elegir una de las indicaciones de la página siguiente, o invente las suyas propias.

Termina discutiendo el ejercicio en grupo.

- ¿Cómo fue la práctica de la escucha activa? ¿Qué fue difícil?
¿Qué disfrutaste?
- ¿Te ha parecido diferente a tu forma de escuchar normalmente?
Si es diferente, ¿por qué crees que es así?
- ¿Cómo fue la experiencia de ser escuchado?



Temas de conversación

- La historia que hay detrás de mi nombre (nombre, medio o apellido), o algo de lo que me sienta orgulloso en relación con la herencia de mi nombre, es ...
- Una de las personas que más ha impactado positivamente en mi vida es ...
- Un recuerdo favorito de mi infancia es ...
- Algo que me apasiona es ... (y por qué)
- Una de las cosas que he conseguido en la vida y por la que siento una gran satisfacción es ...
- Una de las cosas que más aprecio de mi comunidad es ...
- Si pudiera sentarme con cualquier persona (pasada o presente) durante una hora y hablar, elegiría ...
- Un momento de mi vida en el que me sentí marginado o excluido es ...
- Un momento de mi vida en el que marginé o excluí a otros es ...
- Una experiencia en mi vida en la que fui muy consciente de mi propio sentido del privilegio es ...
- Una situación difícil que he vivido en mi vida es ...
- Algo que estoy discerniendo actualmente es ...
- Una de las formas en que creo que los demás me malinterpretan es ...
- En las conversaciones difíciles, los demás me perciben como ...
- Uno de mis momentos más vergonzosos es ...

En casa Los seis componentes del carácter chino para la escucha también se corresponden con la enseñanza de Jesús en Mateo 13. Todas estas piezas y su significado están implícitas en la definición de Jesús sobre la escucha. Vuelve al texto y reflexiona sobre dónde ves estos seis componentes en la enseñanza de Jesús.



Bendición: Bendición para abrir el oído⁸

Que al despertar
escucharemos.
Que al levantarnos
escucharemos.
Que antes de nuestras primeras palabras
del día
escucharemos.
Que cuando nos encontremos
escucharemos.

Que al mediodía
escucharemos.
Que al anochecer
escucharemos.
Que en el crepúsculo
escucharemos.
Que entrar en el sueño
escucharemos todavía.

⁸ "Blessing to Open the Ear" © Jan Richardson de *The Painted Prayerbook*. Usado con autorización. paintedprayerbook.com.



Sesión 7: Autenticidad

Práctica pacífica: Hablen desde el corazón, aportando su propio pensamiento y experiencia.

Reflexión bíblica: Palabras aceptables

Lucas 6:37-45

No juzguen, y no se les juzgará. No condenen, y no se les condenará. Perdonen, y se les perdonará. Den, y se les dará: se les echará en el regazo una medida llena, apretada, sacudida y desbordante. Porque con la medida que midan a otros, se les medirá a ustedes”.

También les contó esta parábola: “¿Acaso puede un ciego guiar a otro ciego? ¿No caerán ambos en el hoyo? El discípulo no está por encima de su maestro, pero todo el que haya completado su aprendizaje, a lo sumo llega al nivel de su maestro.

“¿Por qué te fijas en la astilla que tiene tu hermano en el ojo y no le das importancia a la viga que tienes en el tuyo? ¿Cómo puedes decirle a tu hermano: ‘Hermano, déjame sacarte la astilla del ojo’, cuando tú mismo no te das cuenta de la viga en el tuyo? ¡Hipócrita! Saca primero la viga de tu propio ojo, y entonces verás con claridad para sacar la astilla del ojo de tu hermano”.

El árbol y su fruto

“Ningún árbol bueno da fruto malo; tampoco da buen fruto el árbol malo. A cada árbol se le reconoce por su propio fruto. No se recogen higos de los espinos ni se cosechan uvas de las zarzas. El que es bueno, de la bondad que atesora en el corazón produce el bien; pero el que es malo, de su maldad produce el mal, porque de lo que abunda en el corazón habla la boca”.



El que es bueno, de la bondad que atesora en el corazón produce el bien; pero el que es malo, de su maldad produce el mal, porque de lo que abunda en el corazón habla la boca.

En la tradición cristiana, el relato de la humanidad comienza con dos individuos en plena comunión con Dios. El relato de la creación es un hermoso comienzo poético de la vida. El libro del Génesis pinta un elaborado cuadro de lo que Dios determina como bueno, describiendo la luz y la oscuridad, las aguas, los planetas, la tierra, las plantas y los animales, los seres humanos y más. Cada uno de ellos está colocado de forma intrincada en una asombrosa comunidad de interconexión. Casi podemos imaginarlo, incluso más maravilloso que las imágenes del “Planeta Tierra” de la BBC.

Por desgracia, no dura.

La perfección del jardín se basa en el principio de la dependencia de la humanidad de Dios como juez del bien y del mal. En el intrincado diseño de Dios, el árbol del conocimiento del bien y del mal está en el centro del

jardín. Está prohibido para los humanos (Génesis 2:16-17). El juicio está reservado sólo para la Divinidad.

Pero como sabemos, nuestros curiosos antepasados comieron de la fruta. No pudieron resistir el impulso de juzgar entre el bien y el mal. Anhelaban la capacidad de determinar el bien y el mal. Como nos dice la Escritura, el juicio era insoportablemente tentador. Génesis 3:6 dice: “La mujer vio que el árbol era bueno para comer”. ¿Podríamos entender la sustancia del fruto de este árbol como algo más que un simple sustento? Con todos los demás árboles a su disposición, parece poco probable que la razón para tomar el fruto de *este árbol* sea únicamente por su composición como alimento. Si el árbol contiene el conocimiento del bien y del mal, su fruto podría entenderse como el juicio mismo. El juicio es, en efecto, una forma deliciosa de alimentar nuestro ego. También admiró su belleza, señalando que era “una delicia para los ojos”. Emitir el juicio “correcto” puede hacernos quedar muy bien ante los demás. Por último, ella “deseaba ser sabia” y pensaba que el fruto del juicio les daría tales poderes, una percepción errónea incluso hoy en día.

¿Te suena algo de esto? El pecado se introdujo en el jardín cuando los humanos intentaron asumir el papel de Dios, y la humanidad ha estado haciendo lo mismo desde entonces. Al igual que Adán y Eva, caemos presa de la naturaleza tentadora del juicio. Constantemente escuchamos voces como la de la serpiente, que nos dicen que el juicio trae sabiduría, no muerte. Debemos tener cuidado con estas mentiras. Cuando “jugamos a ser Dios” en nuestros juicios, nos encontramos, como Adán y Eva, ya no en el jardín.

A Jesús se le llama comúnmente el segundo Adán. A través de Jesús, se nos ofrece un camino para volver a la plena comunión con Dios, un camino de vuelta al jardín. Como cristianos, estamos llamados a encarnar el mensaje y el ejemplo de Cristo de amar a Dios y a los demás (Mateo 22:37-40). Por tanto, es importante que sigamos sus instrucciones. Vemos en las Escrituras que Jesús repite la indicación del Creador de no juzgar (Lucas 6:37-39, impreso arriba). Volver al jardín y experimentar la plenitud de Dios requiere que suspendamos nuestra propensión a juzgar y, en cambio, hablemos auténticamente desde nuestra perspectiva única.

Jesús también critica a los líderes de la iglesia de la época por su juicio, señalando la forma en que están juzgando con criterios humanos (Juan 8:15). Cuando leemos este texto, solemos imaginarnos en el papel de discípulos y no de fariseos. Podemos señalar todas las formas en que los demás se equivocan, e identificamos nuestra propia teología como *la* interpretación correcta de la verdad bíblica. Creemos que nuestros juicios son precisos, apropiados e incluso divinamente establecidos.

Sin embargo, si somos sinceros, puede que tengamos que identificarnos más con los fariseos de este texto que con cualquier otro. A menudo, nuestros juicios sirven para mantener las estructuras que nos rodean y sólo nos atrincheran más en nuestras propias ideologías.

La Escalera de la Inferencia¹ (mostrada a la derecha), creada por primera vez por Chris Argyris y desarrollada posteriormente por Peter Senge, muestra cómo esto puede ocurrir rápidamente, sin que nos demos cuenta de que lo estamos haciendo. En primer lugar, observamos algo en el mundo que nos rodea y (a veces automáticamente) seleccionamos ciertos datos de esas observaciones. Añadimos significados a los datos que hemos seleccionado de forma estratégica, aunque a menudo inconsciente, y luego hacemos suposiciones basadas en los significados que hemos añadido a los datos cuidadosamente seleccionados. Sacamos conclusiones que informan nuestro sistema de creencias, y nuestras creencias, a su vez, influyen en los datos que seleccionamos de nuestras observaciones.

La elaboración de significados es algo muy natural para nosotros. Es imposible ingerir todos los datos a la vez, por lo que seleccionamos. Sucede rápidamente, a menudo de forma inconsciente. Este proceso crea hábitos de defensa cuando se trata de nuestras creencias, formando una coraza protectora alrededor de nuestras suposiciones más profundas.² Este juicio defensivo es el tipo de pensamiento al que se refiere Jesús cuando advierte a sus seguidores que no se fijen en la paja en el ojo del vecino sin mirar primero la viga en el propio.

Es demasiado fácil repetir este patrón de refuerzo y caer rápidamente en el tipo exacto de juicio que Dios (en el Jar-

¹ Chris Argyris, “Ladder of Inference,” via Peter M. Senge, et. al, *The Fifth Discipline Fieldbook*, New York: Doubleday, 1994, p. 243.

² *Ibidem*, pág. 231.

Escalera de la inferencia



dín) y Cristo (en su reprimenda) nos piden que evitemos.

Sin embargo, mantenerse alejado de los juicios es extremadamente difícil, y quizás un poco confuso. ¿Es posible, por no decir fiel, suspender todo juicio? Pues no. Después de todo, discernir y proclamar el camino de Jesús es fundamental para nuestro testimonio de la buena nueva. Eso requiere algún juicio de nuestra parte. La cuestión es cómo lo hacemos. El juicio debe ir acompañado del reconocimiento de que no somos los únicos dueños de la verdad. Cuando Jesús nos pide que saquemos la viga de nuestro propio ojo, nos está pidiendo que evaluemos nuestras opiniones y creencias. Para hablar con eficacia y autenticidad es necesario que reconozcamos los patrones malsanos y reforzadores de nuestro lenguaje y comportamiento. Tenemos que ralentizar nuestra carrera por la Escalera de la Inferencia, deteniéndonos en el primer nivel de observación. El diálogo nos ayuda a reducir la velocidad.

Hablar con autenticidad significa aprender a hacer observaciones sin el tipo de evaluación cargada de aciertos y errores que suelen tener nuestros juicios. En lugar de enredar el juicio con la observación, tene-

mos que responsabilizarnos de las creencias y los entendimientos, lo que significa ir por debajo de la superficie del iceberg (recuerda la sesión 3) para nombrar nuestros sentimientos y nuestras necesidades. Juzgar fielmente significa hacer propias nuestras creencias y opiniones sin afirmarlas como verdad. Si hablamos desde el corazón, aportando (nuestro) propio pensamiento y experiencia, somos capaces de comunicar nuestras creencias y opiniones sin afirmarlas como la única verdad posible. Utilizar las “declaraciones del yo” es una forma de ponerlo en práctica. Compartir con autenticidad lo que sentimos y nombrar lo que necesitamos se recibe de forma diferente que si añadimos nuestras valoraciones a nuestras observaciones, lo que supone una verdad.

El Dr. Marshall Rosenberg desarrolló un enfoque de la conversación llamado Comunicación No Violenta (CNV)³ que nos ayuda a hacerlo. La CNV se utiliza en todo el mundo como método para hablar de forma pacífica y auténtica. Es “una forma de comunicar que nos lleva a dar desde el corazón”.⁴ La CNV tiene cuatro componentes:

1. Hacer observaciones sin evaluar.
2. Comunicar los sentimientos en relación con la observación.
3. Definir y comunicar las necesidades, los valores, los deseos y demás que subyacen a los sentimientos.
4. Pasar a la acción haciendo peticiones que enriquezcan la vida.⁵

³ Para más información, ver The Center for Nonviolent Communication, www.cnvc.org/.

⁴ Marshall B. Rosenberg, *Nonviolent Communication: A Language of Life*, tercera edición, Encinitas, CA: PuddleDancer Press, 2015, pág. 3, nonviolentcommunication.com.

⁵ *Ibíd.*, pág. 7.

Este proceso, aparentemente sencillo, es en realidad muy difícil. Para empezar, la observación sin evaluación es mucho más difícil de lo que estimamos. La mayoría de nosotros pensamos que nuestras evaluaciones son la verdad. Además, no solemos ser muy buenos a la hora de nombrar nuestros sentimientos y necesidades. Cuando llegamos a nombrar lo que deseamos, suena más como una demanda que como una petición.

Necesitamos la sabiduría del Espíritu para que nos guíe. En Lucas, Jesús continúa su sermón sobre el juicio con un análisis de los frutos buenos y malos. Comparando a las personas con los árboles, Jesús subraya la necesidad de hacer un cambio interior para obtener resultados exteriores. Establece que no podemos simplemente forzar las palabras correctas de nuestra boca, porque al final es nuestro corazón el que determina cómo hablamos (Lucas 6:45, arriba). Si queremos que nuestra forma de hablar sea eficaz y auténtica, tenemos que dedicar un tiempo considerable a centrarnos y preparar nuestro corazón y nuestra mente para una conversación sana. Si tenemos odio y veneno en nuestro interior, eso es lo que saldrá. Pero, si estamos centrados en el amor, produciremos abundancia de bien (Lucas 6:45, arriba). Seremos más capaces de comunicarnos de manera constructiva. Eliminar el juicio malsano de nuestra comunicación no es el comienzo; es el resultado de haber hecho el trabajo interno.

Si queremos entablar honestamente un diálogo transformador, este es un trabajo que debemos hacer. El Salmo 19:14 ofrece una oración que puede guiarnos en el camino: “Que las palabras de mi boca y la meditación de mi corazón te sean gratas, Señor, mi roca y mi redentor”. Que así sea.

Preguntas para el debate

1. ¿Cómo se comunican las personas sabias que conoces? ¿Cuáles son los hábitos de habla que practican y que te gustaría emular?
2. ¿En qué circunstancias eres más propenso a juzgar? ¿Cuándo y cómo llegas a suspender el juicio?
3. ¿Cómo cambia tu comprensión de la fidelidad al considerar la posibilidad de que estemos llamados a no juzgar el bien y el mal? ¿Cómo cambia esto el testimonio de la iglesia en el mundo?
4. ¿Qué se pierde y qué se gana cuando dejamos de juzgar?

Actividad: Observación sin evaluación

Aprender a hacer observaciones libres de evaluación es una habilidad difícil pero valiosa que hay que trabajar para ser eficaz en las conversaciones difíciles. Es importante reconocer que el significado de cualquier conversación se encuentra en el oyente y no en el hablante. Esto puede resultar sorprendente. Es fácil suponer que el significado lo comunica el orador. Sin embargo, independientemente de las intenciones del orador, lo que importa es lo que *escucha* el oyente.

En la práctica, lo que escucha el oyente es lo que define la conversación. (Por eso es tan importante la escucha empática, tal y como se comentó en la última sesión). Así pues, si el oyente oye juicios – incluso si no es la intención del orador – alterará la conversación, probablemente de forma improductiva. “Cuando combinamos la observación con la evaluación, disminuimos la probabilidad de que los demás escuchen nuestro mensaje previsto. En su lugar, son propensos a oír críticas y, por tanto, a resistirse a lo que decimos”.⁶

⁶ Ibidem, pág. 26.



Las observaciones libres de juicio ayudan a nosotros (y al oyente) a salir del cerebro instintivo y reactivo (recuerde la sesión 6) y a la parte del cerebro donde se encuentran la razón y el análisis.

La observación puede definirse como “notar (y posiblemente describir) nuestras experiencias sensoriales y mentales y distinguir estas experiencias de las interpretaciones que les atribuimos”.⁷

Algunas características útiles de la observación sin evaluación mezclada se encuentran en la siguiente tabla.⁸ A la hora de evaluar cómo nos comunicamos con los demás, un buen punto de partida es estudiar las palabras que utilizamos, tal y como se refleja en la segunda columna de la tabla siguiente. ¿Con qué frecuencia nos comunicamos haciendo afirmaciones que contienen una evaluación? Utilizando las características señaladas en la primera columna, podemos reformular nuestro lenguaje para nombrar observaciones sin evaluación, como se demuestra en la tercera columna.

Observaciones sin evaluación...	Ejemplo de observación con evaluación	Ejemplo de observación sin evaluación
... son específicos para el tiempo y el contexto.	María es una gran jugadora de baloncesto.	María ha promediado 25 puntos en sus últimos cinco partidos.
... describen claramente lo que ha sucedido, al igual que una cámara de vídeo reproduciría un escenario.	Nadie prestaba atención al profesor.	Cinco de los seis estudiantes estaban mirando los teléfonos mientras el profesor hablaba.
... hacen predicciones pero no afirman certezas.	Nunca lo lograré.	Creo que llegará tarde.
... no utilicen palabras evaluativas.	Jayden ayudó al vago de la calle.	Jayden le dio dinero al hombre que dormía fuera.
... nombre cuando están citando/ referenciando el discurso de alguien.	La mejor manera de reducir el número de personas sin hogar en nuestra comunidad es donando.	Alan, un amigo mío que trabaja en el albergue local para personas sin hogar, me dijo que el albergue tiene pocos fondos y que su banco de alimentos está bajo mínimos.
... hablar desde un punto de vista específico en lugar de asumir la generalidad.	Nuestro sistema educativo es un desastre.	Nuestro sistema educativo se basa en gran medida en las pruebas estandarizadas para la evaluación, lo que fue muy difícil para mi hijo, que no obtuvo las calificaciones lo suficientemente buenas para ir a la universidad.

⁷ Jacob Gotwals, Jack Lehman, Jim Manske, y Jori Manske, “Pathways to Liberation Self-Assessment Matrix,” Versión 1.2, streetgiraffes.com/matrix/.

⁸ Adaptado con permiso de Rosenberg, Nonviolent Communication, págs. 30-31.

DIRECCIONES

Piensa en una situación en la que experimentes un conflicto que estés dispuesto a compartir con otra persona del grupo. La situación que elijas puede estar relacionada con una persona concreta con la que tengas un conflicto o con una situación general que te produzca conflicto. Escribe libremente sobre esta situación en el espacio siguiente, describiendo qué es lo que tiene esa persona o situación que te hace la vida más difícil.

Una vez que hayas terminado, subraya los lugares donde veas juicios (observaciones con evaluación).

Divídanse en parejas y compartan su situación leyéndose mutuamente lo que han escrito. Juntos, trabajen para reescribir las descripciones sin evaluación.

Cuando las parejas estén preparadas, reúnanse de nuevo como grupo grande para debatir los aprendizajes, las ideas y los retos.

Herramienta: Sentimientos y necesidades

Como se ha demostrado anteriormente, afirmar nuestras creencias a través de la observación presupone una verdad cerrada que resulta un reto para el diálogo. Por eso, cuando llega el momento de decir lo que pensamos o creemos, hablar desde una postura de experiencia personal suele ser recibido mejor. Marshall Rosenberg, fundador de la Comunicación No Violenta, dijo: “A menudo, nuestros análisis de los demás son en realidad expresiones de nuestras propias necesidades y valores”.⁹

La práctica pacífica de esta sesión es **hablar desde el corazón, aportando tu propio pensamiento y experiencia**. Utilizar los sentimientos y las necesidades para describir nuestras opiniones y creencias puede ser una forma muy eficaz de hacerlo. Vemos la humanidad de los demás a nivel de sentimientos y necesidades.

Al igual que muchas otras piezas del diálogo saludable, aprender a comunicar nuestros sentimientos y necesidades probablemente requerirá una práctica significativa. Es vulnerable expresarnos de esta manera y a menudo no somos muy buenos en ello a menos que se convierta en un hábito.

El uso de las “yo-afirmaciones” es un buen punto de partida. Los “yo-afirmaciones” comienzan literalmente con “yo”. Son una forma de comunicación que afirma la creencia o el sentimiento de un individuo en lugar de expresar pensamientos que implican características de la otra persona. Por ejemplo, una afirmación como: “¡Llegas tarde y ahora la comida está estropeada!” podría reformularse como: “Me frustra que la comida esté fría porque esperaba tu llegada”. Esto cambia significativamente el tono. Los “yo-afirmaciones” nos permiten ser asertivos sin dejar de ser compasivos en nuestra entrega. Esto nos ayuda a centrar los comentarios en nosotros mismos y a “adueñarnos” de la afirmación.

Sin embargo, hay una trampa. No todas las afirmaciones que empiezan con “me siento...” van seguidas de una emoción. Los seres humanos son bastante buenos para convertir las percepciones en sentimientos. “Me siento incomprendido”, por ejemplo, no es exacto. La incomprensión es una descripción o percepción de lo que hace otra

⁹ Rosenberg, *Nonviolent Communication*, pág. 16.



persona (sobre la que probablemente tengamos sentimientos), pero en sí misma no es un sentimiento. Además, tendemos a reducir las posibilidades de nuestros sentimientos, describiéndonos como “enfadados”, “frustrados” o “felices”, cuando puede haber sentimientos más específicos que nombren nuestra experiencia con mayor precisión. Es importante tener un vocabulario de sentimientos y necesidades. Las páginas de Sentimientos y Necesidades que siguen son herramientas útiles para ampliar nuestro vocabulario de sentimientos y necesidades.

Sentimientos cuando se satisfacen nuestras necesidades¹⁰

Afectuoso/a

A corazón abierto
Amar a
Amigable
Calor
Cariño/a
Compasión
Simpático/a
Tenura
Calor

Confianza

Empoderado/a
Orgullosa/a
Sabio/a
Seguro/a

Comprometido

Absorto/a
Alerto/a
Animado/a
Cautivado/a
Curioso/a
Embelesado/a
Encantado/a
Entrado/a en juego
Fascinado/a
Interesado/a
Intrigado/a
Involucrado/a

Alborozado/a

Alegre
Arrobado/a
Dichoso/a
Dinámico/a
Emocionado/a
En éxtasis
Eufórico/a

Electrizado/a

Encantado/a
Exuberante
Feliz
Radiante

Entusiasmado/a

Alucinado/a
Apasionado/a
Asombrado/a
Animado/a
Ardiente
Cautivado/a por
Con ganas
Con gusto
Deseoso/a
Deslumbrado/a
Despertado/a
Embelesado/a
Enérgico/a
Entusiasta
Exuberante
Vibrante
Vigorizado/a
Vivificador

Agradecido

Apreciativo/a
Conmovido/a
Emocionado/a
Estimar

Feliz

Alegre
Arrobado/a
Divertido/a
Encantado/a
Eufórico/a
Éxtasis

Jacarandoso/a

Jubiloso/a
Riente

Esperanza

Alentado/a
Confianza
Esperando
Expectante
Optimista
Sanguina

Inspirado/a

Anonadado/a
Ansioso/a
Asombrado/a
Ávido/a
Entusiasmado/a
Estimulado/a
Ilusionado/a
Maravillado/a
Motivado/a
Movido/a

Tranquilo

Abierto/a
Aliviado/a
Calma
Centrado/a
Confiado/a en
Despejado/a
Despreocupado/a
Cómico/a
Contento/a
Ecuánime
Lúcido/a
Relajado/a
Satisfecho/a
Seren/a

Quieto/a

Tranquilo/a

Refrescado

Descansado/a
Reanimado/a
Recargado/a
Rejuvenecido/a
Renovado/a
Restaurado/a
Revivido/a

Las siguientes palabras se comunican a veces como sentimientos cuando en realidad son percepciones o descripciones:

Abandonado/a
Amenazado/a
Atacado/a
Criticado/a
Culpado/a
Desatendido/a
Descuidado/a
Engañado/a
Humillado/a
Intimidado/a
Manipulado/a
Malentendido/a
Ninguneado/a
Presionado/a
Provocado/a
Rechazado/a
Sobrecargado/a de trabajo
Subestimado/a
Traicionado/a

¹⁰ Esta lista fue adaptada con permiso de: Marshall B. Rosenberg, *Nonviolent Communication: A Language of Life*, tercera edición, Encinitas, CA: PuddleDancer Press, 2015, pág. 44, nonviolentcommunication.com.

Sentimientos cuando no se satisfacen nuestras necesidades¹¹

Temor

Aprehensivo/a
Asustado/a
Aterrorizado/a
Cauteloso/a
Desconfiado/a
Lleno de pánico
Miedoso/a
Petrificado/a
Preocupado/a
Presentimiento
Suspicious
Temeroso/a
Trepidación

Molesto

Agravado/a
Consternado/a
Descontento/a
Disgustado/a
Enfadado/a
Enojado/a
Exasperado/a
Frustrado/a
Impaciente
Irritado/a

Enojo

Enfurecido/a
Enojado/a
Furioso/a
Indignado/a
Lívido/a
Resentido/a

Aversión

Aborrecimiento
Animosidad
Asqueado/a
Aversión
Consternado/a
Desprecio
Disgustado/a

Enemidad
Horrorizado/a
Hostil
Molesto/a
Odio
Repulsado/a
Repugnancia

Confusión

Ambivalente
Aturdido/a
Desconcertado/a
Desorientado/a
Indeciso/a
Misterioso
Perdido/a
Perplejo/a
Vacilante

Desconectado/a

Alienado/a
Apartado/a
Apático/a
Aburrido/a
Cerrado/a
Desinteresado
Distante
Distraído/a
Entumecido/a
Frío
Indiferente
Insociable
Remoto/a
Solitario/a

Inquietud

Agitado/a
Alarmado/a
Alborotado/a
Asustado/a
Conmocionado/a
Consternado/a
Desasosegado/a

Desconcertado/a
Desinteresado/a
Desordenado/a
Incómodo/a
Indeciso/a
Inestable
Inquieto/a
Molesto/a
Perturbado/a
Preocupado/a
Sorprendido/a
Turbulento

Avergonzado/a

Cohibido/a
Culpable
Descompuesto/a
Mortificado/a

Fatiga

Agotado/a
Aletargado/a
Apático/a
Cansado/a
Desgastado/a
Fundido/a
Hecho/a polvo
Indiferente
Letárgico/a
Molido/a
Quemado/a
Somnoliento/a

Dolor

Afligido/a
Agonía
Alienado/a
Angustiado/a
Arrepentido/a
Con el corazón roto
Devastado/a
Doloroso/a
Duelo

Herido/a
Lastimado/a
Miserable
Solitario/a

Triste

Abatido/a
Apesadumbrado/a
Corazón pesado
Decepcionado/a
Deprimido/a
Desamparado/a
Desanimado/a
Desesperado/a
Infeliz
Melancolía
Miserable
Olivido/a
Sin esperanza
Sombrio/a

Tensó/a

Abrumado/a
Activado/a
Afligido/a
Agotado/a
Ansioso/a
Cauteloso/a
Distraído/a
En conflicto
Enfadado/a
Estresado/a
Gruñón/ñona
Inquieto/a
Irritable
Nervioso/a
Rendido/a

Vulnerable

Agitado/a
Desamparado/a
Frágil

Guardado/a
Indefenso/a
Inseguro/a
Reservado/a
Sensible
Sospechoso/a
Tembloroso/a

Anhelo

Anhelante
Celoso/a
Deseoso/a
Envidioso/a
Hambriento/a
Nostálgico/a

¹¹ Esta lista fue adaptada con permiso de: Marshall B. Rosenberg, *Nonviolent Communication: A Language of Life*, tercera edición, Encinitas, CA: PuddleDancer Press, 2015, pág. 45, nonviolentcommunication.com.



Necesidades¹²

Autonomía

Dignidad
Equidad y justicia
Espacio
Espontaneidad
Independencia
Interdependencia
Libertad
Poder elegir

Conexión

Aceptación
Acuerdo
Afecto
Agradecimiento
Amabilidad
Amistad
Amor
Apoyo
Apreciación
Asociación
Atención
Autenticidad
Autoaceptación
Autoconexión
Autoestima
Bondad
Calor
Cercanía
Compañerismo
Comprender y ser comprendido/a
Comunicación
Comunidad
Comunión
Compasión
Confianza
Conocer y ser conocido/a
Consideración
Consistencia
Cooperación
Empatía
Entendimiento
Estabilidad

Inclusión
Influencia
Intimidad
Mutualidad
Presencia
Realidad compartida
Reconocimiento
Respeto
Sentido de pertenencia
Seguridad
Transparencia
Ver y ser visto

Honestidad

Autenticidad
Integridad
Presencia

Significado

Aprendizaje y crecimiento
Autoexpresión
Celebración
Claridad
Competencia
Comprensión
Conciencia
Contribuir
Creatividad
Desafío
Descubrimiento
Duelo
Eficacia
Eficiencia
Esperanza
Estimulación sensorial
Expresión
Integración
Logro
Luto
Objetivos
Participación
Pérdida
Perspectiva

Presencia
Tener
Importancia

Paz

Armonía
Belleza
Ecuanimidad
Equilibrio
Espacio
Facilidad
Fe
Igualdad
Inspiración
Orden
Soledad
Tranquilidad

Bienestar físico

Aire, agua, comida, refugio
Autocuidado
Confianza
Confort
Contacto físico/cariño
Descanso y sueño
Ejercicio
Expresión sexual
Movimiento físico
Placer
Rejuvenecimiento
Seguridad, protección

Juego

Alegría
Aventura
Diversión
Emoción
Humor
Relajación
Risas

¹² Esta lista fue adaptada con permiso de: Marshall B. Rosenberg, *Nonviolent Communication: A Language of Life*, tercera edición, Encinitas, CA: PuddleDancer Press, 2015, pág. 54-55, nonviolentcommunication.com.

En casa Volviendo a los ejemplos de la tabla de la sección de actividades de la página 56, utiliza las páginas de Sentimientos y Necesidades y practica la comunicación de creencias u opiniones a través de "afirmaciones del yo" que identifiquen sentimientos y necesidades.

Ejemplo de observación sin evaluación...	Sentimientos potenciales	Necesidades potenciales	"Declaración del yo" utilizando sentimientos y necesidades
María ha promediado 25 puntos en sus últimos cinco partidos.			
Cinco de los seis estudiantes estaban mirando los teléfonos mientras el profesor hablaba.			
Creo que llegará tarde.			
Jayden le dio dinero al hombre que dormía fuera.			
Alan, un amigo mío que trabaja en el refugio local para personas sin hogar, dijo que el refugio no tiene fondos suficientes y su banco de alimentos está bajo.			
Nuestro sistema educativo se basa en gran medida en las pruebas estandarizadas para la evaluación, lo que fue muy difícil para mi hijo, que no obtuvo las calificaciones lo suficientemente buenas para ir a la universidad.			



Bendición: Bendición que nos deshace¹³

El día
que llevas puesto
su certeza
como un manto
y tu seguridad
va delante de ti
como un escudo
o como una espada,

que el sonido
del nombre de Dios
se derrama de tus labios
como nunca lo has
oído antes.

Que tu conocimiento
se deshaga.
Que el misterio
confunda tu
comprensión.

Que llueva
el Divino
en sílabas extrañas
pero con
una antigua familiaridad,
un conocimiento nacido
en la sangre,
el oído,
la lengua,
aportando la claridad
que viene
no en piedra
ni en acero
sino en fuego,
en llamas.

Que venga
una palabra abrasadora...
lo suficiente como para desnudarte
hasta los huesos,
lo suficiente para encender
tu corazón,
lo suficiente para
completarte todo de nuevo.

¹³ "Blessing That Undoes Us" © Jan Richardson from *Circle of Grace: A Book of Blessings for the Seasons*, Orlando, FL: Wanton Gospeller Press, 2015, págs. 172-173. Usado con permiso. janrichardson.com.



Sesión 8: Dignidad

Práctica pacífica: Consideren la dinámica del poder.

Reflexión bíblica: Un tiempo para hablar y un tiempo para actuar

Marcos 11:15-19

Llegaron, pues, a Jerusalén. Jesús entró en el templo y comenzó a echar de allí a los que compraban y vendían. Volcó las mesas de los que cambiaban dinero y los puestos de los que vendían palomas, y no permitía que nadie atravesara el templo llevando mercancías. También les enseñaba con estas palabras:

¿No está escrito:

‘Mi casa será llamada casa de oración para todas las naciones’?

Pero ustedes la han convertido en ‘cueva de ladrones’”.

Los jefes de los sacerdotes y los maestros de la ley lo oyeron y comenzaron a buscar la manera de matarlo, pues le temían, ya que toda la gente se maravillaba de sus enseñanzas.

Cuando cayó la tarde, salieron de la ciudad.

**“¿No está escrito:
‘Mi casa será llamada casa de
oración para todas las naciones’?
Pero ustedes la han convertido
en ‘cueva de ladrones’”**

Las prácticas pacíficas que se ofrecen a lo largo de este plan de estudios pretenden proporcionar un apoyo útil para comprometerse con los demás por encima de las diferencias. Hacemos este trabajo porque creemos que es una fiel encarnación de nuestra llamada como cristianos. La historia de la lucha de Jacob nos recuerda la importancia de invitar a Dios a nuestros conflictos (sesión 1) y la historia de Pentecostés nos enseña que el Espíritu Santo se encuentra en la diferencia (sesión 2). En parte, dialogamos porque es fiel.

También dialogamos porque genera cambios. Las conversaciones y la narración vulnerable tienen la posibilidad de cambiar los corazones y las mentes, una ambición fundamental y constante de la vida cristiana. Trabajamos para construir el reino de Dios en la tierra, siguiendo el ejemplo de Cristo. En su vida y en su ministerio, Jesús enseñó mucho dialogando con los demás, lo que condujo a la transformación. Gran parte de su ministerio se comunicó a través de parábolas. Constantemente se encontraba conversando con los escribas y fariseos, discutiendo las interpretaciones de la ley y enseñando nuevas formas de entenderla.

También se relacionaba regularmente con los marginados de la sociedad. En otras palabras, se juntaba con los excluidos. Sus conversaciones, parábolas y enseñanzas eran llamadas a alterar radicalmente las formas en que la iglesia ofrecía curación al mundo. El ministerio de Jesús comienza con un claro anuncio de que el reino de Dios tiene una opción preferencial por los pobres. En Lucas 4:18-19, se levanta en la sinagoga y lee estas palabras de Isaías 61:

“El Espíritu del Señor está sobre mí,
por cuanto me ha ungido
para anunciar buenas nuevas a los pobres.
Me ha enviado a proclamar libertad a los cautivos
y dar vista a los ciegos,
a poner en libertad a los oprimidos,
a pregonar el año del favor del Señor”.

Esto no es sólo un anuncio de su identidad mesiánica, sino también de la naturaleza del reino de Dios. Es un reino al revés.

Por tanto, al considerar el diálogo, también debemos tener en cuenta el contexto de cualquier conversación, para que nuestro diálogo sea una auténtica representación del tipo de reino al que nos llama Jesús. Ningún diálogo se produce en el vacío; el contexto es importante. Las cuestiones de poder y privilegio no pueden separarse de la conversación. Son experiencias siempre presentes que se entretajan en los contextos en los que tienen lugar las conversaciones. ¿Qué significa dialogar encarnando el reino al revés? ¿Cuál es el papel del diálogo cuando el discurso de alguien menosprecia la dignidad de los seres humanos hechos a imagen de Dios? ¿Hay lugar para el diálogo en presencia de la opresión, la persecución, el odio y la injusticia? Un diálogo sano requiere que **tengamos en cuenta la dinámica del poder**.

Dialogar es diferente para cada persona, sobre todo por las dinámicas de poder en juego. Nunca se debe forzar la conversación con “el otro”, especialmente cuando las personas o las comunidades son discriminadas o se les niega el poder social. La realidad es que el diálogo es un riesgo mayor para algunas personas que para otras. Puede perjudicar a algunas personas más que a otras, porque la sociedad perjudica a algunas personas más que a otras, concretamente a los grupos que han sido históricamente marginados.

Cuando se trataba de cuestiones de injusticia, Jesús no renunciaba a actuar. La historia de Jesús limpiando el templo es quizás una de las más sorprendentes de Jesús enfrentándose a los sistemas de injusticia. La imagen que obtenemos es menos la de un maestro dialogante y mucho más la de un manifestante orientado a la acción. Esto quizá se deba a que el escenario del templo era especialmente opresivo para los marginados. Era un problema de injusticia sistémica.

El templo era el principal centro de poder político de la ciudad. Cuando la gente iba al templo durante los festivales y las peregrinaciones, tenía que pagar un impuesto. Por ello, era habitual que hubiera cambistas en el exterior del templo, que cambiaban el dinero por animales de los visitantes. Para los que ya estaban oprimidos por un sistema de fuertes impuestos, como la gente pobre de Judá, el impuesto adicional para entrar en el templo era debilitante. Los cambistas fuera del templo se aprovechaban de esto. Probablemente ofrecían préstamos o intercambios por varios animales, pero las palomas, que se nombran específicamente en los cuatro relatos del Evangelio, “habrían sido el principal sacrificio traído por los pobres, que eran explotados habitualmente por los sistemas de la aristocracia religiosa en el templo”.¹

ENTRANDO MÁS PROFUNDO

Lea *The Little Book of Biblical Justice* de Chris Marshall para estudiar más sobre las historias y el mensaje de justicia a lo largo de la narrativa bíblica.

¹ Corey Farr, Clearing the temple courts: What Jesus did about systemic injustice, blog de Corey Farr, consultado el 8 de febrero de 2021, coreyfarr.com/post/clearing-the-temple-courts-what-jesus-did-about-systemic-injustice.

En este sentido, cuando Jesús dio la vuelta a las mesas e impidió que la gente llevara nada por el templo, estaba realizando un acto de resistencia y protesta no violenta. Desbarató los patrones de las prácticas opresivas en las que todo el mundo estaba aparentemente involucrado. Sus acciones no perjudicaron a nadie, pero hicieron una gran declaración, tanto que molestó a los líderes lo suficiente como para ultimar un complot para matarlo. No es exactamente un diálogo.

Entonces, ¿cómo equilibramos el diálogo orientado a la reconciliación con la construcción de la justicia orientada a la acción? Siguiendo el ejemplo de Cristo, hacemos ambas cosas. No nos dedicamos únicamente al diálogo, ni lo evitamos por completo. La clave es comprender los sistemas de injusticia presentes cuando practicamos el enfoque de construcción de puentes del diálogo. Esto significa reconocer algunos de los riesgos del diálogo. Como en todo, si no tenemos en cuenta la dinámica de poder que entra en juego en un contexto de diálogo, corremos el riesgo de hacer daño. Nuestra historia nos ayuda a destacar algunos riesgos que hay que reconocer, como los siguientes.²

- El diálogo como sustituto de la acción.** Como se demuestra en las sesiones 3 (Jesús enseñando sobre el conflicto), 5 (Jesús dialogando con la samaritana), 6 (Jesús enseñando sobre la escucha) y 7 (Jesús enseñando sobre el juicio), gran parte del ministerio de Jesús está lleno de diálogo. Pero su diálogo no está exento de acción. Lucas cuenta que Jesús curó a una mujer lisiada en sábado, mientras discutía con el jefe de la sinagoga.³ Juan habla de un ciego al que Jesús también cura en sábado, de nuevo mientras mantiene una conversación con los fariseos.⁴ El modelo de diálogo de Cristo no es uno que pone todos los huevos en la cesta del diálogo. Es una de las múltiples formas en que trabaja para hacer crecer el reino de Dios al revés en la tierra. El diálogo no puede sustituir a la acción.
- Asumir una falsa simetría.** Cuando hay un desequilibrio de poder, asumir un poder igual aumenta las desigualdades. Las diferencias de poder deben ser nombradas y abordadas en lugar de ser barridas bajo la alfombra. Al destacar el intercambio de palomas, Jesús estaba llamando la atención sobre las desigualdades presentes en el sistema. Era una explotación de los pobres para asumir la simetría con los que podían intercambiar animales más grandes, como ovejas y ganado, por el impuesto del templo. En cualquier diálogo que entablemos, es esencial reconocer las desigualdades presentes y abordarlas en lugar de ignorarlas.
- Ignorar los problemas de conflicto.** Puede ser tentador ignorar el conflicto en cuestión tratando de encontrar puntos de acuerdo sin reconocer las profundas diferencias y conflictos presentes. Jesús va al grano en su limpieza del templo al utilizar las Escrituras para denunciar un sistema corrupto y explotador al que llamó “cueva de ladrones”. Un diálogo sano *debe* abordar los conflictos profundos existentes si quiere ser un movimiento exitoso hacia la transformación.
- Deslegitimar la no participación.** Como ya se ha dicho, no todo el mundo tiene que dialogar de la misma manera. Recordando la matriz de estilos de conflicto de la sesión 4, los tiburones y las tortugas pueden ser formas adecuadas de responder al conflicto. Desempeñan papeles esenciales, protegiéndose a sí mismos o a otros en situaciones de daño potencial. Tal y como lo ejemplifica Jesús en esta historia, la respuesta orientada a la acción también es apropiada. Hay muchas maneras de crear un cambio. Cuando el diálogo deslegitima a los que no pueden o no están interesados en participar en él, funciona en contra de sí mismo y crea más daño que beneficio.

Si vamos a entablar un diálogo, debemos ser conscientes del contexto, incluidos los sistemas de opresión e injusticia que están presentes en nuestra conversación y alrededor de ella, así como nuestra ubicación en ellos. Las grandes dinámicas sociales y estructurales están siempre presentes en las conversaciones interpersonales. Las formas en que dialogamos deben honrar la dignidad de todos, especialmente de los más afectados por los sistemas de injusticia. Al igual que el ministerio de Jesús, puede haber diferentes momentos para diferentes formas de compromiso. El

² Esta lista se basa en: Jonathan Kuttub y Edy Kaufman, “An Exchange on Dialogue,” *Journal of Palestine Studies*, Vol 17, No. 2 (Winter, 1988), University of California Press en nombre del Instituto de Estudios Palestina, págs. 84-108, consultado el 8 de febrero de 2021, [jstor.org/stable/2536865](https://www.jstor.org/stable/2536865).

³ Lucas 13:10-17.

⁴ Juan 9:1-34.



diálogo es una herramienta valiosa para encarnar y hacer crecer el reino de Dios al revés. Pero no es un fin en sí mismo. Es un componente significativo de la obra transformadora que el Espíritu puede hacer a través de nosotros en el mundo.

El Salmo 85:10, traducido directamente del español, dice que “la verdad y la misericordia se han reunido; la justicia y la paz se han besado”. El reino de Dios reúne todas estas piezas: la construcción de la justicia orientada a la acción y la construcción de la paz orientada al diálogo. Juntos, cambian el mundo.

Preguntas para el debate

1. ¿Tiendes más al diálogo o a la acción? ¿Cómo decides cuándo dialogar y cuándo pasar a la acción para construir la justicia?
2. ¿Cómo has visto que los desequilibrios de poder afectan al diálogo? ¿Cómo has visto que el diálogo iguala o distorsiona aún más los desequilibrios de poder?
3. ¿Cuáles son los otros riesgos potenciales de que el diálogo cause daños y cómo se pueden remediar?
4. ¿Hay lugar para el diálogo en presencia de opresión, persecución, odio e injusticia? ¿Cuáles son las formas de abordar estas realidades en contextos de diálogo?

Herramienta: El modelo anidado de Dugan⁵

En la sesión 3, hablamos de la necesidad de profundizar en lo que subyace al conflicto interpersonal. Al reflexionar sobre el contexto en esta sesión, también debemos profundizar en los sistemas en los que tiene lugar nuestro conflicto. Es importante darse cuenta de las formas en que nuestro diálogo interpersonal es ideológicamente estructural por naturaleza.

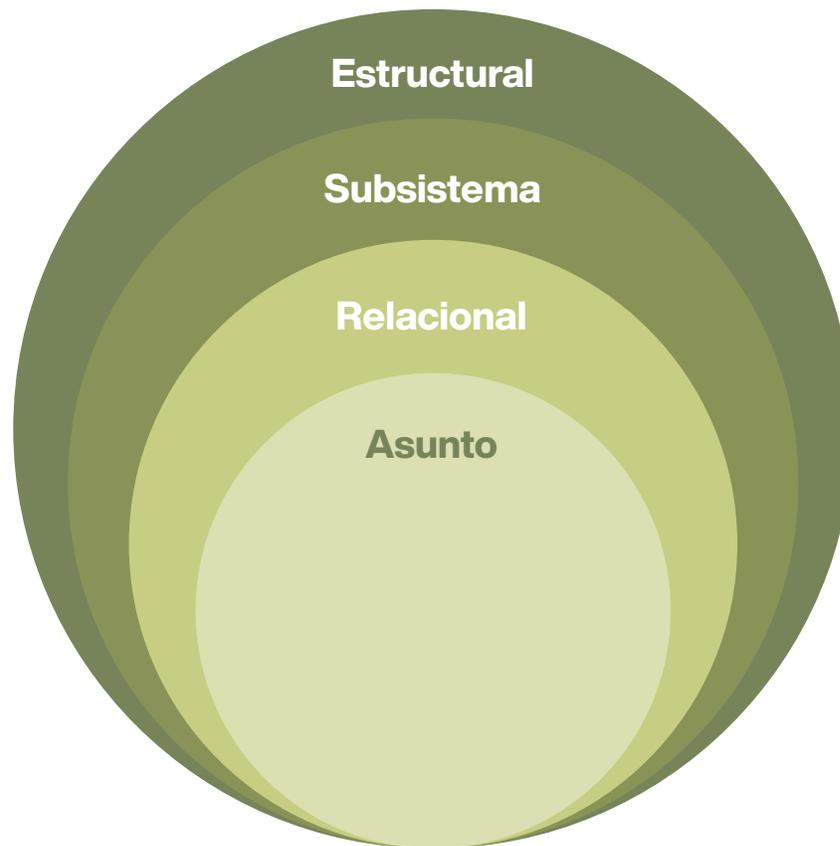
Máire Dugan creó un modelo para analizar el contexto en el que se desarrolla un conflicto. El modelo ofrece cuatro niveles en los que se manifiesta un conflicto. El primer nivel es el asunto en cuestión, el acontecimiento o encuentro específico que crea un conflicto visible y conocido. El segundo nivel es el relacional, que tiene en cuenta las relaciones directas que se ven afectadas por el conflicto. El tercer nivel es el subsistema, que se refiere a los sistemas a pequeña escala de las comunidades que rodean el conflicto. Estos subsistemas tienen normas y prácticas que dan forma a la experiencia de un conflicto. Algunos ejemplos del nivel de subsistema son las confesiones religiosas, las estructuras educativas y las organizaciones.

Por último, el último nivel es el estructural, que se refiere al sistema a gran escala que impregna todos los aspectos del contexto en el que tiene lugar un conflicto. El nivel estructural es a menudo difícil de ver en el acontecimiento concreto. Abarca las prácticas y normas culturales que dominan el comportamiento. Ejemplos del nivel estructural son las dinámicas de género, raza y etnia, economía, edad, religión y otras.

DIRECCIONES

Después de estudiar el modelo de la página 70, pida algunos ejemplos de conflictos que hayan vivido las personas en los que puedan identificar los problemas estructurales más importantes que están en juego.

⁵ Máire A. Dugan, “A Nested Theory of Conflict”, *A Leadership Journal: Women in Leadership - Sharing the Vision*, Vol. 1, julio de 1996, consultado el 8 de febrero de 2021, emu.edu/cjp/docs/Dugan_Maire_Nested-Model-Original.pdf. Usado con permiso.



Actividad: ¿Paz o justicia?⁶

Es común ver las palabras paz y justicia juntas – y con razón. Siguiendo el modelo de Jesús, la obra de la paz y la obra de la justicia están entrelazadas, y ambas son componentes fundamentales del reino de Dios al revés. Pero, ¿qué es lo primero? Aunque el diálogo no es una definición exacta y completa de la construcción de la paz, es un componente esencial. Al considerar las formas en que te comprometes con el diálogo (según el modelo de Jesús) y/o con la resistencia (también según el modelo de Jesús), puede ser útil reflexionar sobre la relación entre la paz y la justicia.

DIRECCIONES

Divídanse en dos grupos, combinando los que se identifican principalmente con la paz en un grupo y los que se identifican principalmente con la justicia en el otro grupo. En grupo, discute y responde a las siguientes preguntas como si fueras el valor con el que se identifica tu grupo (Paz o Justicia).

Cuando los grupos hayan terminado, selecciona a un voluntario de cada grupo para que encarne a los personajes de Paz y Justicia como si se tratara de un programa de entrevistas. Una persona imparcial debe desempeñar el papel de presentador y entrevistar a los dos personajes – Paz y Justicia – basándose en las preguntas que se le hayan formulado. Hazlo de forma lúdica, ya que Paz y Justicia interactúan entre sí.

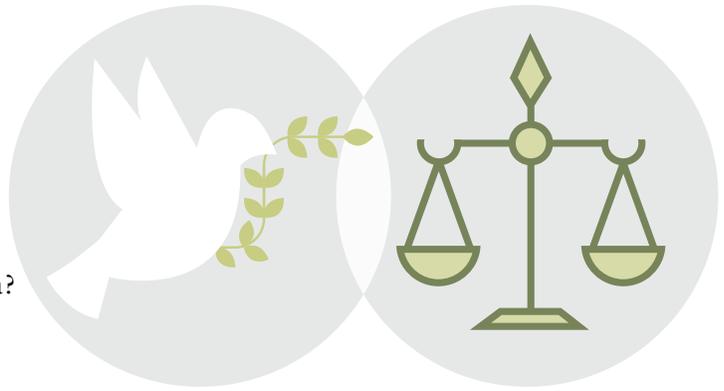
⁶ Adaptado con permiso de John Paul Lederach, *Reconcile: Conflict Transformation for Ordinary Christians*, Harrisonburg, Herald Press: 1999, págs. 167-172.



¿Paz o justicia?

Preguntas

- Cuando surge un conflicto, ¿qué quieres que ocurra? Si hay varios pasos, ¿qué es lo primero y lo último?
- ¿Qué es lo que más le preocupa en medio del conflicto?
- En medio de un conflicto, ¿qué le pides a los implicados? ¿Qué se les requiere?
- ¿Cuál es tu relación con el otro personaje (Paz o Justicia)? ¿Qué es fácil de trabajar con ellos y qué es difícil?
- ¿Quién es el primero en orden de importancia, tú o el otro personaje? ¿Por qué?
- ¿Qué es lo que más temes de la otra persona?
- ¿Qué canción, cita, lema o escritura ayudaría a los demás a entender quién es usted y de qué va?
- ¿Puedes existir sin la otra persona? ¿Qué otros valores son necesarios para tu existencia?



En casa Utilizando el modelo de Dugan, anota una experiencia específica de conflicto en el círculo de "asuntos" que hayas tenido con otra persona. Dedicar un tiempo a reflexionar sobre ese conflicto e intenta rellenar los niveles contextuales que lo rodean: relacional, subsistémico y estructural (estos términos se definen en la página 66). ¿Cambia este análisis de tu conflicto tu forma de verlo? ¿Cómo podría abordarse este conflicto teniendo en cuenta el contexto en el que tiene lugar?

Bendición: La bendición de un profeta⁷

Esta bendición
encuentra su camino
detrás de las rejas.
Esta bendición
se abre camino
debajo de las cadenas.
Esta bendición
conoce su camino
a través de un corazón roto.
Esta bendición
hace un camino
donde no lo hay.

Donde
no hay
luz,
esta bendición.
Donde
no hay
esperanza,
esta bendición.
Donde
no hay
paz,
esta bendición.
Donde
no queda nada,
esta bendición.

En la presencia
del odio.
En la ausencia
del amor.
En el tormento
del dolor.
En las garras
del miedo.

Al uno
en necesidad.
Al uno
en la célula.
Al uno
en la oscuridad.
Al uno
en la desesperación.

Que venga esta bendición
como el pan.
Que venga esta bendición
como la liberación.
Que venga esta bendición
como la vista.
Que venga esta bendición
como la libertad.

Que venga esta bendición.

⁷ "A Prophet's Blessing" © Jan Richardson de *The Painted Prayerbook*. Usado con permiso. paintedprayerbook.com



Sesión 9: Transformación

Práctica pacífica: Acojan la creatividad.

Reflexión bíblica: Proceso eclesiástico

Hechos 15:1-12

Algunos que habían llegado de Judea a Antioquía se pusieron a enseñar a los hermanos: "A menos que ustedes se circunciden, conforme a la tradición de Moisés, no pueden ser salvos". Esto provocó un altercado y un serio debate de Pablo y Bernabé con ellos. Entonces se decidió que Pablo y Bernabé, y algunos otros creyentes, subieran a Jerusalén para tratar este asunto con los apóstoles y los ancianos. Enviados por la iglesia, al pasar por Fenicia y Samaria contaron cómo se habían convertido los gentiles. Estas noticias llenaron de alegría a todos los creyentes. Al llegar a Jerusalén, fueron muy bien recibidos tanto por la iglesia como por los apóstoles y los ancianos, a quienes informaron de todo lo que Dios había hecho por medio de ellos.

Entonces intervinieron algunos creyentes que pertenecían a la secta de los fariseos y afirmaron:

—Es necesario circuncidar a los gentiles y exigirles que obedezcan la ley de Moisés.

Los apóstoles y los ancianos se reunieron para examinar este asunto. Después de una larga discusión, Pedro tomó la palabra:

—Hermanos, ustedes saben que desde un principio Dios me escogió de entre ustedes para que por mi boca los gentiles oyeran el mensaje del evangelio y creyeran. Dios, que conoce el corazón humano, mostró que los aceptaba dándoles el Espíritu Santo, lo mismo que a nosotros. Sin hacer distinción alguna entre nosotros y ellos, purificó sus corazones por la fe. Entonces, ¿por qué tratan ahora de provocar a Dios poniendo sobre el cuello de esos discípulos un yugo que ni nosotros ni nuestros antepasados hemos podido soportar? ¡No puede ser! Más bien, como ellos, creemos que somos salvos por la gracia de nuestro Señor Jesús.

Toda la asamblea guardó silencio para escuchar a Bernabé y a Pablo, que les contaron las señales y prodigios que Dios había hecho por medio de ellos entre los gentiles.



Esto provocó un altercado y un serio debate de Pablo y Bernabé con ellos. Entonces se decidió que Pablo y Bernabé, y algunos otros creyentes, subieran a Jerusalén para tratar este asunto con los apóstoles y los ancianos.

Las prácticas pacíficas que se describen en este plan de estudios ofrecen estrategias para entablar conversaciones difíciles. Estas conversaciones surgen en todo tipo de entornos: en la mesa de las fiestas con la familia extensa, en el lugar de trabajo con los compañeros, en las disputas diarias en casa. Nuestras iglesias también están llenas de conflictos. Tanto si nombramos las tensiones subyacentes como si no, es inevitable que haya diferencias de opinión, e incluso de creencias, en nuestros santuarios.

Muchas veces, cuando pensamos en un conflicto eclesiástico, nos imaginamos una gran división, una escisión de la iglesia y mediadores externos. Los mediadores externos para los conflictos graves son, de hecho, una opción importante a considerar en tales conflictos. Esta sesión no pretende abordar los conflictos graves en una congregación. Sin embargo, hablar de los temas en los que no estamos de acuerdo, juntos como cuerpo de la congregación o de la iglesia, es algo que podemos practicar. Es de esperar que, al hacerlo, podamos abordar los pequeños conflictos de manera constructiva antes de que se conviertan en conflictos grandes y destructivos. *Prácticas pacíficas* pueden ayudar a las congregaciones a crear una cultura que afirme e invite al diálogo en medio de las diferencias, a medida que los individuos pongan en práctica las habilidades esbozadas en estas sesiones.

Por lo tanto, es útil imaginar posibles estructuras y procesos que sean útiles para el diálogo en grupo. Un buen proceso marca una gran diferencia. Nombrar un propósito, establecer normas y proporcionar una estructura para guiar las conversaciones tensas en los entornos de grupo son esenciales para un diálogo productivo.

Hechos 15 cuenta la historia de cómo la iglesia primitiva superó un importante conflicto. A medida que la iglesia se expandía, comenzó a alcanzar e incluir a los gentiles, personas que hasta entonces habían estado fuera del movimiento. Los seguidores de Jesús ya no sólo incluían a individuos del mismo redil cultural. Existían diferencias significativas en la práctica, lo que llevó a conflicto. El conflicto en Hechos 15 nombra específicamente la diferencia de creencia y práctica respecto a la circuncisión. Aunque no es un punto actual de desacuerdo dogmático, en aquella época la circuncisión era una fuente importante de controversia porque estaba implicada la salvación. (Al fin y al cabo, ¿no son muchas de nuestras discusiones sobre la salvación?)

La conclusión a la que llega la Iglesia al final de su proceso de diálogo es significativa. Sin embargo, antes de analizar *lo que* decidieron, podemos aprender mucho si examinamos cómo lo hicieron. Aunque no se trata de una lista exhaustiva, el proceso de diálogo puesto en práctica por la iglesia primitiva en Hechos 15 ofrece aspectos clave (esbozados a continuación) de un buen proceso que deberíamos considerar aplicar al abordar nuestras propias conversaciones comunitarias.

Hay que tener en cuenta la dinámica del poder. Uno de los aspectos más significativos de esta conversación es la forma en que cambia el poder. El proceso que tiene lugar en Hechos 15 establece un nuevo credo: los gentiles son acogidos en el redil de la iglesia, formalmente.

El conflicto inicial surgió cuando “ciertos individuos” enseñaban la necesidad de la circuncisión para la salvación, y Pablo y Bernabé se enzarzaron en una discusión con ellos. Pablo y Bernabé eran aliados de los gentiles, se relacionaban con ellos en su propio territorio y daban cabida a sus experiencias en la iglesia. En algún momento de la conversación, se dieron cuenta de la necesidad de que participaran más voces, así que partieron hacia Jerusalén para discutir la cuestión con los ancianos y los apóstoles. Fueron al centro del poder para desafiar el statu quo de quién está dentro y quién está fuera en la iglesia institucional.

Sin embargo, es significativo que no fueran sólo Pablo y Bernabé. Llevaron con ellos a “algunos de los otros”. Aunque el texto no aclara quiénes eran “los otros”, algunos han sugerido que eran gentiles, los más afectados por esta discusión. De ser cierto, Pablo y Bernabé no sólo actuaron como aliados para acoger a los gentiles, sino que también ampliaron la conversación para incluir las voces de los excluidos.

Una de las preguntas más importantes e iniciales a la hora de pensar en el diseño de un proceso de conversación constructiva en grupo es: “¿Quién debe participar?” Esta pregunta debe considerarse específicamente a la luz de la dinámica de poder en cuestión. ¿Quién ha sido excluido previamente de la conversación? A menudo, un proceso saludable requiere ampliar la conversación poniendo más sillas en la mesa para representar mejor la amplitud de la diversidad en un grupo. Acoger la diferencia (como se ha comentado en la sesión 2) haciendo que participen múltiples perspectivas desde el principio crea un espacio en el que los individuos se sienten representados y quieren participar. En este sentido, abordar el poder significa hacer que participen más voces tanto en el diseño de un diálogo como en el diálogo y la decisión en sí.

Tómate el tiempo necesario. Podemos leer la historia de Hechos 15 en cuestión de minutos, lo que nos aleja de la realidad del tiempo que probablemente duró este proceso. Para que no lo olvidemos, Pablo, Bernabé y los demás



viajaron a Jerusalén a pie. Se detuvieron al menos en Fenicia y Samaria, predicando y contando historias (15:3, impreso arriba). Esto no fue ni mucho menos un proceso rápido. Una conversación sana lleva tiempo porque el conflicto es complicado. La transformación no se produce de la noche a la mañana.

Elegir el lugar adecuado. El conflicto de Hechos 15 exigió que Pablo, Bernabé y los demás viajaran a Jerusalén. Esto era necesario porque querían consultar con los apóstoles y los ancianos, y ese diálogo no podía darse en cualquier lugar. El espacio en el que se desarrolla una conversación influye en la misma. Es importante considerar la cuestión del lugar. Esto también implica una dinámica de poder. ¿Qué significa que Pablo y Bernabé tuvieran que viajar para acceder a los que toman las decisiones? ¿Cuándo es apropiado ir a los centros de poder para conversar, y cuándo es importante mantener intencionadamente la conversación en lugares marginales? No hay una respuesta única, pero la pregunta es aplicable a todos los procesos de diálogo.

Incluso las consideraciones logísticas sobre la iluminación, los aperitivos, la orientación de las sillas, el tamaño y la ubicación de las mesas, las ventanas, la decoración, etc., influyen en el “ambiente” de una conversación. Los espacios pueden invitar a los participantes a comprometerse y pueden rechazarlos. Ten en cuenta el lugar y el espacio cuando organices un diálogo en grupo.

Gestionar las polaridades. Un buen proceso sirve para unir a la gente. Cuando Pedro se levantó en Jerusalén y se dirigió a los apóstoles y a los ancianos, deconstruyó la narrativa común de “nosotros y ellos”. Pedro expuso las formas en que los grupos que se percibían como opuestos en realidad tenían puntos en común. Las conversaciones saludables ofrecen oportunidades para que los participantes se comprometan con todo su ser (recuerde el ejercicio de la margarita de la sesión 2) y encuentren similitudes con el otro, como los icebergs que se tocan bajo la superficie en la sesión 3. Esto significa crear un proceso que anime a los participantes a ir más allá de su posicionamiento y a llegar por debajo de la superficie para identificar sus valores y necesidades, uniéndolos en lugar de separándolos. Es importante considerar cómo la estructura de una conversación ofrece vías para que las personas se acerquen unas a otras.

Basarse en la narración. La clave de la conversación en Hechos 15 es el testimonio de Pablo y Bernabé, que cuentan las señales y los prodigios que ocurrieron en su ministerio. Dieron testimonio de primera mano de cómo Dios actuaba entre los gentiles, lo que ayudó a dar un marco a la posibilidad de que el Espíritu Santo se moviera más allá de la comunidad judía. Francamente, contaban historias. Contar historias es una pieza fundamental para un diálogo saludable en cuestiones conflictivas. Las historias nos ayudan a ver la humanidad del otro. Un buen proceso incluye el establecimiento de formas para que los individuos se conecten con las experiencias personales de los demás a través del intercambio de historias. Además, es importante reconocer que la misma estructura no funcionará para todos. Proporcionar diversas formas para que los participantes compartan sus historias y perspectivas creará un diálogo más eficaz.

Acojer la creatividad. Parece obvio que el monólogo de Pedro fue importante en la conversación de Hechos 15. Sin embargo, para acreditar realmente el papel de Pedro en el diálogo general, debemos mirar hacia atrás y ver a qué se refiere. Pedro recuerda

a los de la sinagoga que había sido elegido por Dios para llevar la buena nueva a los gentiles. Esto es una referencia directa a la visión que recibió de Dios, como se indica en Hechos 10. Pedro experimentó una visita del Espíritu Santo en forma de sueño, un medio de descubrimiento totalmente diferente al de las discusiones prolijas que tenían lugar entre los líderes de la sinagoga. Al nombrar esto, Pedro les está llamando al catalizador creativo del Espíritu

“
El Espíritu Santo es
excepcionalmente creativo,
moviéndose de diferentes
maneras que a menudo sólo
podemos imaginar.”

Santo. El Espíritu Santo es excepcionalmente creativo, y se mueve de formas diferentes que a menudo sólo podemos imaginar. Los mejores diálogos de grupo son los que generan un espacio para que fluya la creatividad, porque nos ayudan a abrirnos al poder transformador del Espíritu Santo.

La creatividad es necesaria para todos los pasos mencionados anteriormente. La creatividad aumenta nuestra capacidad de pensar de forma innovadora y diseñar espacios de conversación que involucren a más personas y desafíen el pensamiento de “nosotros contra ellos”. Nos ayuda a crear una atmósfera adecuada en la que abordamos el tiempo con paciencia. Contar historias es una forma de creatividad. A menudo, un buen proceso de grupo incluirá elementos de garabatos, dibujos, juegos con plastilina, música, poesía, oración y otros. No se trata de distraer a los participantes o simplemente de mantener ocupadas las manos nerviosas. Se trata de elementos creativos que ayudan a involucrar el lado derecho del cerebro, lo que aumenta el compromiso y abre posibilidades. Acoge la creatividad en el diseño del proceso para que todos puedan aprender y divertirse mientras dialogan.

Cuando el diálogo en grupo incluye todos estos aspectos, tenemos la posibilidad de ver y comprender nuevas ideas. A través del proceso descrito en Hechos, la iglesia primitiva pasó a tener una comprensión radicalmente nueva de sí misma y de su misión. La presencia del Espíritu Santo se entendió en medio de su conflicto, y transformó a la iglesia. Este es el objetivo final. Los conflictos divisivos y las perspectivas contradictorias tienen el potencial de transformación si somos intencionales y creativos al reunir a la gente para dialogar, guiados por el Espíritu Santo.

Podemos hacerlo: en nuestras familias, lugares de trabajo, iglesias y más allá. Las prácticas pacíficas esbozadas en este plan de estudios son pequeños pasos, pero pueden ayudar a lanzarnos a espacios valientes de conversaciones transformadoras. Al menos, divirtámonos intentándolo.

Preguntas para el debate

1. ¿Cuáles son tus experiencias de "diálogo en grupo" (puede ser en tu familia, congregación, lugar de trabajo u otro)? ¿Cuáles fueron los componentes clave de ese proceso de diálogo?
2. ¿Qué elementos creativos apreciarías en las conversaciones de grupo? ¿Qué prácticas podrían hacer que el diálogo fuera "divertido" para tí?

Herramienta: Posibilidades de diálogo en grupo

A continuación se ofrece una pequeña muestra de métodos para mantener conversaciones en grupo. Estas explicaciones son breves y no describen en profundidad cada proceso. Toda conversación de grupo debe establecer además unas directrices, tal y como se indica en la sesión 1. Su objetivo es servir de catalizador para comprender la amplitud de opciones que existen a la hora de considerar la organización de una conversación de grupo.

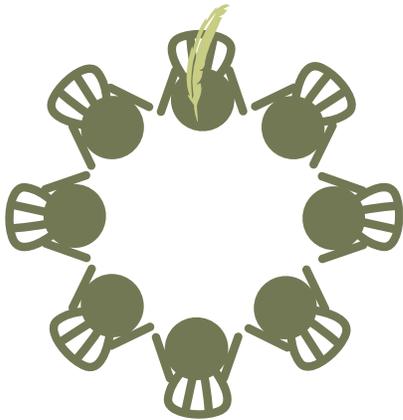
Círculo de aliados

- Todos se colocan en círculo.
- Un participante entra en el círculo y hace una declaración.
- Las personas con las que resuena esta afirmación también entran en el círculo (reconociendo su acuerdo), pero no hablan.
- Continúe hasta que todos hayan tenido la oportunidad de hacer una declaración.



Proceso circular

- Un proceso originado en las antiguas tradiciones de los pueblos nativos americanos que se combina con los conceptos contemporáneos de democracia e inclusión.²
- El grupo se sienta en círculo.
- El líder o “guardián del círculo” comienza con una declaración o pregunta de enfoque.
- Se pasa por el círculo una pieza parlante (“un objeto que se pasa de persona a persona en un grupo y que concede a su poseedor el permiso exclusivo para hablar”³), dando a todos la oportunidad de hablar.
- Cualquiera puede pasar en cualquier momento si lo desea.
- Los participantes sólo podrán hablar cuando tengan la pieza de conversación.



Pecera

- Un grupo se sienta en círculo y mantiene una conversación mientras el resto del grupo se sienta a su alrededor a escuchar.
- Sólo pueden hablar las personas del círculo íntimo.
- A menudo, varios grupos participan en los círculos internos y externos. Los grupos pueden dividirse de diferentes maneras, como: sexo, edad, experiencia, etc.
- La conversación puede surgir de forma natural en el círculo interno sin mucha dirección por parte de un facilitador.



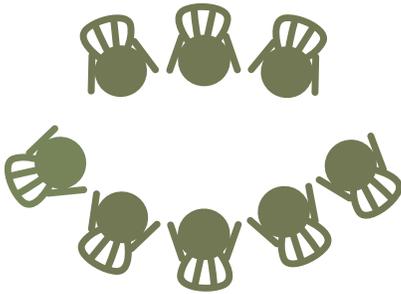
ENTRANDO MÁS PROFUNDO

The Little Book of Cool Tools for Hot Topics de Ron Kraybill y Evelyn Wright es una herramienta maravillosa para analizar estos y otros procesos con mayor profundidad.

¹ Ron Kraybill y Evelyn Wright, *The Little Book of Cool Tools for Hot Topics*, Nueva York, NY: Good Books, 2007, págs. 49-55, 61-67.

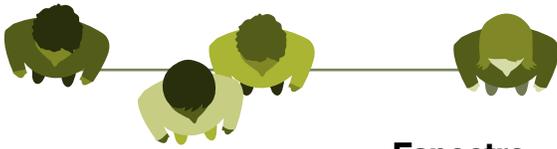
² Kay Pranis, *The Little Book of Circle Processes: A New/Old Approach to Peacemaking*, Nueva York, NY: Good Books, 2005, pág. 3.

³ Ibidem, pág. 3.



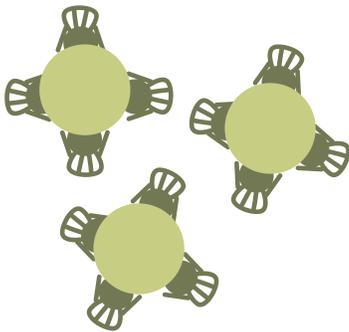
Círculo samoano⁴

- Un pequeño grupo de personas mantiene una larga conversación en presencia de un grupo mayor.
- El grupo pequeño se sienta en semicírculo en la parte delantera. El grupo grande se sienta en un semicírculo frente al grupo pequeño.⁵
- Se nombra a una persona para que represente cada uno de los puntos de vista sobre el tema. Se sientan en el pequeño semicírculo de la parte delantera y permanecen allí todo el tiempo.
- Además, se colocan dos sillas vacías en el pequeño semicírculo.



Espectro

- Nombra dos ideas polarizadas y haz que los participantes se sitúen físicamente en un espectro entre los dos puntos más alejados.
- Deje que los participantes reflexionen sobre el motivo por el que se situaron donde lo hicieron, compartiendo sus ideas con el resto del grupo.



Café del Mundo

- Los grupos de cuatro personas se sientan en pequeñas mesas con bocadillos, material de dibujo, bebidas, etc.
- Cada pequeño grupo mantiene una conversación en torno a las mismas preguntas durante 15 o 20 minutos, estableciendo una ronda de conversación.
- Al final de cada ronda, tres personas se levantan y se trasladan a otras mesas.
- Uno de los participantes se queda en la mesa y comienza la siguiente conversación dando una visión general de lo que se discutió en esa mesa anteriormente.
- Las preguntas de enfoque suelen cambiar en cada ronda.
- Al final, hay un momento para compartir las ideas principales en grupo, a veces llamado “cosecha” o sesión plenaria.

⁴ El origen del nombre no está claro. Algunos dicen que es una referencia suelta al grupo de islas del Pacífico llamado Samoa, mientras que otros dicen que fue derivado por facilitadores en Chicago que querían un nombre interesante para su diseño de proceso. Véase “Samoa Circle”, *National Coalition for Dialogue & Deliberation*, 24 de diciembre de 2008, consultado el 2 de marzo de 2021, ncdd.org/rc/item/1439/.

⁵ También se puede configurar con un pequeño círculo interior (completo) y un gran círculo exterior (completo).



Actividad: Haz un plan⁶

No es necesario que los grupos se encuentren en un conflicto grave y manifiesto para mantener un diálogo saludable que supere las diferencias. Las prácticas pacíficas que se ofrecen en este plan de estudios no son sólo individuales: las congregaciones pueden fortalecer colectivamente sus músculos de diálogo encontrando formas de practicar juntos.

DIRECCIONES

Para esta actividad final, tómate un tiempo para imaginar cómo podría ser una conversación en el contexto de tu congregación o grupo. Divídanse en pequeños grupos para esbozar un plan preliminar para una conversación. Considere las preguntas que aparecen a continuación mientras planifica. Cuando los pequeños grupos hayan tenido suficiente tiempo para esbozar una propuesta básica, vuelvan al grupo y compártanla entre sí. Considere la posibilidad de elegir algunas de las propuestas para ponerlas en práctica con su congregación. Asigna a un pequeño grupo para que lleve adelante cada propuesta, organizando la preparación y la puesta en práctica de la conversación. **Si quieres que te apoyen en este paso, ponte en contacto con Jes Stoltzfus Buller, coordinadora de educación para la paz de MCC U.S.**

- ¿De qué tema podría hablar?
- ¿Cómo podría involucrar a diversas voces en la planificación y en la conversación?
- ¿Cuáles son los posibles riesgos que conlleva y cómo podría abordarlos?
- Con respecto a las herramientas proporcionadas, ¿qué opción le llama la atención y cómo podría aplicarla?
- Haga una lluvia de ideas de posibles estímulos o preguntas para el proceso de diálogo.

⁶ Las ocho prácticas pacíficas se proporcionan en forma de carpas de mesa como una herramienta adicional para las congregaciones que deseen utilizarlas como un conjunto de directrices para las conversaciones congregacionales.

- ¿Dónde podría tener lugar esta conversación?
- ¿Cómo vas a introducir la creatividad en la conversación?
- ¿Cuál es un calendario aproximado de cómo podrías preparar, ejecutar y evaluar esta conversación de grupo?

Bendición: En los límites de nuestras fronteras⁷

En los límites de nuestras fronteras
 esperas,
 y en nuestras líneas territoriales
 te quedas,
 porque el lugar donde
 tocamos
 más allá de nuestras fronteras
 es donde te tomas
 tu deleite.

Y cuando aprendemos a leer
 el paisaje de nuestros miedos,
 y cuando llegamos a conocer
 el terreno de cada dolor,
 entonces nos convertiremos
 nuestras vallas en puentes
 y nuestras fronteras
 en caminos de paz.

⁷ "At the Edges of Our Borders" © Jan Richardson de *Night Visions: Searching the Shadows of Advent and Christmas*. Usado con permiso. janrichardson.com.



**Comité
Central
Menonita**

Mennonite Central Committee U.S.
21 South 12th Street, PO Box 500
Akron, PA 17501-0500
717.859.1151

MCC Central States
121 East 30th Street, PO Box 235
North Newton, KS 67117
316.283.2720

MCC East Coast
900 East Howell Street
Philadelphia, PA 19149
215.535.3624

MCC Great Lakes
1013 Division Street
Goshen, IN 46528
574.534.4133

West Coast MCC
1010 G Street
Reedley, CA 93654
559.683.6911

Call MCC toll-free 888.563.4676

mcc.org

082921ad2.5m