



III. ENCUENTRO DE LAS AMÉRICAS PARA LA
RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS.
Conversando Abrimos Nuevos Mundos

MODELO DE DESARROLLO PERSONAL Y MEDIACIÓN

Formación humana de los mediadores y aplicaciones para el Autocuidado

Área Temática - Formación de Pacificadores
Mitchael Irrazabal Leiva
Calle Estación 63, Edificio Estación, Dpto. B-5, Segundo piso, Iquique
057-471539
mediacion_iqq@cajta.cl, mitchael_i@yahoo.com
Corporación de Asistencia Judicial de Tarapacá y Antofagasta
Viña del Mar, 22-24 de septiembre de 2004

ÍNDICE

- I.- Resumen**
- II.- Introducción**
- III.- Modelo de Desarrollo Personal y Mediación**
 - **Modelo de Desarrollo Personal y Formación de Mediadores**
 - **Aplicaciones del Modelo de Desarrollo Personal para el Autocuidado**
- IV.- Conclusiones**
- V.- Referencias Bibliográficas**

RESUMEN

La presente ponencia tiene la finalidad de dar a conocer la relevancia de la formación de la persona del mediador como una forma de favorecer el ejercicio de habilidades y destrezas necesarias para desenvolverse en los métodos de resolución pacífica de conflictos, a través de la implementación del Modelo de Desarrollo Personal como eje en la formación humana de los mediadores, y las aplicaciones que desde este mismo modelo se pueden hacer para la realización de actividades de autocuidado que permitan fortalecer la calidad de vida de la persona del mediador y la participación consciente y flexible en los procesos de resolución de conflictos en los que se vea enfrentado.

INTRODUCCIÓN

El ser es un ser de relación donde lo más importante es desarrollar el arte de la convivencia. Convivencia con Dios, con el Universo, con el mundo, con los hombres, con los animales y cosas. Convivencia consigo mismo. Convivencia con la muerte para querer la vida. (Pato Varas Santander)¹

Una de las herramientas fundamentales a tener en cuenta en un proceso de formación de los mediadores tiene relación ineludiblemente con la persona del mediador, quien al contar “con una sólida e idónea formación podrá gestar (y/o facilitar) el cambio necesario hacia una cultura de la Paz”.²

Como una forma de atender a la necesidad de favorecer el desarrollo de las potencialidades humanas de la persona del mediador, que permita su idoneidad en la implementación eficaz de las diversas herramientas técnicas y metodológicas asociadas a los métodos de resolución pacífica de conflictos, es que a través de este trabajo intento proponer la inclusión del Modelo de Desarrollo Personal como una forma de atender transversalmente al proceso de formación, como así mismo, la proposición de este modelo para la implementación de actividades en la línea del Autocuidado en los equipos de trabajo en esta temática.

Es así como en vías de formarnos como mediadores y mejorar nuestra participación desde este contexto profesional, lo primero que debemos hacer es darnos cuenta de cómo somos, sólo así sabremos qué nos agrada o desagrada de nosotros mismos y de las interacciones humanas en las que nos vemos enfrentados cotidianamente.

Es justamente este asunto, tomando en consideración, el trabajo con experiencias en desarrollo personal, que las personas pueden autoobservarse y acceder a su modo particular de desenvolverse en el mundo, tanto interno como externo, o sea, las experiencias diseñadas y vivenciadas en el ámbito del desarrollo personal, dan al individuo la posibilidad de contar con un ambiente seguro para el autodescubrimiento y además relacionarse en el grupo con otras personas que también buscan el autoconocimiento y que le permiten diferenciarse y encontrarse con ellas, lo que amplía su proceso de darse cuenta al ámbito relacional.

¹ Pato Varas Santander. Profesor de Estado de Filosofía y Castellano. Facilitador del Desarrollo Personal e Interpersonal. Director de la Escuela Chilena de Desarrollo Personal y Terapia Gestal Esalen Sur, Talagante, Chile.

² III Congreso Nacional de Mediación y II Encuentro de las Américas. Conclusiones y recomendaciones de las mesas de trabajo. Programas de Formación de Mediadores. Septiembre 2003, Monterrey, Nueva León, México.

MODELO DE DESARROLLO PERSONAL Y MEDIACIÓN

Lo esencial es que las personas que realmente generamos una interacción en la vida de mejor calidad, estamos en condiciones de cualquier elemento, convertirlo en un elemento de buena interacción en la vida, un programa, un contenido, una experiencia, una conversación, etc. (Pato Varas Santander)³

Para enfrentar el proceso de formación humana del mediador se vuelve necesario tomar conocimiento del Modelo de Desarrollo Personal y sus alcances, tomando en consideración en qué consiste y de qué manera se puede transformar en un aporte al proceso de formación de los mediadores en el plano personal, como eje transversal en la formación.

Todo esto tiene relación con la insuficiencia que presenta el hecho de sólo alcanzar el dominio técnico o teórico de lo que constituye la formación en los métodos de resolución pacífica de conflictos, aún cuando en forma práctica, intentemos desplegar las destrezas y habilidades necesarias para enfrentarse a los procesos de diálogo que implican este tipo de métodos de trabajo. Tengo la firme convicción de que este eje de la formación de los mediadores no se puede dejar arbitrariamente al azar o suponerlo a partir de la formación de base con la que cuentan hoy en día quienes implementamos la mediación u otras formas de resolución pacífica de conflictos, es decir, profesionales de las ciencias sociales.

Es en esta línea de interés, en el que se vuelve importante atender en forma disciplinada a este aspecto de la formación. Es decir, no sirve hablar de la flexibilidad, por ejemplo, para que la persona que se forma como mediador sea flexible, ni procesar cognitivamente el ser flexible que podemos ser sin vivenciar la flexibilidad por nosotros mismos, así también otros aspectos del perfil que debe tener un mediador, tales como, ser confiable, neutral, empático, perceptivo, respetuoso de la diversidad, paciente, hábil en la comunicación, entre otros aspectos. En este camino, es de mi interés proponer, el Modelo de Desarrollo Personal, como un elemento que permita atender a las características y competencias relacionales que favorezcan una proximidad mayor con los seres humanos con los que interactuamos en materia de resolución de conflicto y en nuestra vida en general.

³ Pato Varas Santander. Profesor de Estado de Filosofía y Castellano. Facilitador del Desarrollo Personal e Interpersonal. Director de la Escuela Chilena de Desarrollo Personal y Terapia Gestalt Esalen Sur, Talagante, Chile.

● Modelo de Desarrollo Personal y Formación de Mediadores

En palabras de Patricio Varas, “pato” como prefiere que le llamen, este modelo es **un modelo colaborativo, horizontal, participatorio, democrático y, por ende, sumamente crecedor**. Representa un modelo de cambio, aprendizaje y desarrollo. Esto permite visualizar la convergencia con los aspectos estructurales que sostienen y fundamentan los métodos de resolución pacífica de conflictos, entre los que prefiero destacar la mediación, y sin duda, las características y competencias que en esta línea de acción es importante desarrollar y fortalecer en las personas que se instruyen y forman como mediadores.

Este modelo y forma de trabajo nace a partir de la formación que Pato recibe en el **Esalen Institute de California** (1977) y que se adscribe a **un enfoque Humanístico-Transpersonal y a una metodología experiencial-interactiva**, lo que favorece que las personas que participan de las experiencias propuestas que se van sucediendo bajo un patrón ordenado, que va desde “lo corporal a lo emocional, de lo emocional a lo verbal y de aquí a lo meditativo; mientras paralelamente va ocurriendo un proceso de inclusión, conocimiento, confrontación y afecto en el plano interactivo y comunitario”, puedan vivenciar-se y descubrir-se en sus potencialidades humanas y relacionales. El modelo evidencia el **orden**, como una variable clave en el proceso, y asume como necesarias **la sistematización, organicidad, continuidad e integración** tanto en el proceso de cambio y desarrollo como en el de aprendizaje y formación.

El modelo explica cómo se entiende el Desarrollo Personal y la Evolución Grupal y las relaciones entre ambos fenómenos. Se presenta con dos objetivos simultáneos: el desarrollo personal de los individuos que lo componen y la evolución del grupo de participantes. Es un modelo autónomo y equidistante al modelo clínico y al modelo pedagógico y se compone de seis áreas de trabajo. Estas áreas son:

- Área de Desarrollo Cuerpo-Mente
- Área de Desarrollo Emocional Integrativo.
- Área de Desarrollo Humanístico-Integrador.
- Área de Desarrollo Meditativo-Transpersonal
- Área de Desarrollo Interactivo-Creativo
- Área de Desarrollo de la Autogestión Comunitaria.

El modelo, además, utiliza como eje el enfoque de William Schutz⁴ para entender la evolución grupal y la de los participantes de este. Él propone tres etapas de desarrollo en esta línea de trabajo, que a su vez, permiten atender a las necesidades de Inclusión, Confrontación o Control y Afecto, presentes en cada ser humano.

⁴ Víctor Hugo Kuschel “Desarrollo personal y evolución grupal: Modelo septadimensional del crecimiento interpersonal (“cómo saber cuándo hacer qué” en facilitación)

Desde este prisma, el ser humano es un organismo en permanente interacción con otros organismos. De hecho, el ser humano se gesta a partir de la interacción de dos seres humanos y, posteriormente, vive, crece y se desarrolla gracias a esos y otros seres humanos que lo apoyan, acogen, nutren, protegen y humanizan.

Desde el ámbito psicológico e íntimo de cada ser, la necesidad interpersonal de la **inclusión** puede ser satisfecha de mejor o peor manera. Puede generar, sentimientos de satisfacción o de insatisfacción. El sentimiento de inclusión, de pertenencia es anterior a su propia conciencia de sí y de lo otro. De esta forma, el sentimiento de pertenencia se va desarrollando desde la madre, hacia los padres, la familia, los grupos infantiles, escolares, deportivos, hasta los grupos formativos, laborales, profesionales, de amistad, políticos etc. En este ámbito, el contacto, es decir, la capacidad de ser, estar y sentir a otro ser indica el primer peldaño de la satisfacción de las necesidades interpersonales de inclusión. **Significa ser capaz de mirar y de ser mirado, escuchar y ser escuchado, tocar y ser tocado, respirar ampliamente, sentirse corporalmente grato y relajado.**

En segundo término, el ser humano una vez que pertenece a algún grupo, aunque habitualmente pertenece a varios simultáneamente, ve surgir en él una nueva necesidad interpersonal. Esta se refiere a la distribución de la influencia de unos y otros entre sí, del poder, del conocimiento cabal entre ellos y de la ubicación que se le reconoce grupalmente a cada individuo.

Los seres humanos al interaccionar nos vemos en la necesidad de establecer procedimientos para la toma de decisiones, compartir responsabilidades, llegar a acuerdos, generar normas y reglas, compartir información, etc. Estos aspectos, básicamente, tienden a satisfacer las necesidades interpersonales que podríamos llamar de convivencia y relaciones sanas. En el enfoque metodológico de W. Schutz se les denomina de **control o confrontación**.

Es aquel aspecto donde se define quién es quién, para lo cual es necesario conocerse y confrontarse, tanto en lo Interpersonal -en la interacción con los demás- como en lo Intrapersonal -hacia adentro de uno mismo. Desde esta perspectiva, existen sentimientos de competencia y rivalidad entre los seres humanos que cuando no son expuestos o canalizados de manera sana constituyen la antesala de la agresividad, la envidia, la descalificación y la pérdida del sentimiento de grupo o equipo. Es así como la autorregulación entre los seres humanos se constituye como una necesidad y tiene manifestaciones en el plano familiar, laboral, social, etc.

El control o confrontación implica el logro del equilibrio entre dominación y sumisión, relaciones democráticas. Patrones musculares y de conducta que son capaces de alejarse, simultáneamente, de lo ofensivo y lo defensivo. Naturalidad, confianza y seguridad en sí mismo para estar en el mundo y estar con otros.

Ahora bien, si en sus interacciones una persona logra satisfacer sus necesidades interpersonales referidas a la inclusión y el control, entonces tendrá lugar la aparición de las necesidades interpersonales que llamamos de **afecto**. Incluyen el ser aceptado con simpatía, ser reconocido, ser acogido, ser amado, ser apreciado, ser valorado. Esto implica previamente conocimiento, aceptación, superación de situaciones de enfrentamiento o límites, confianza en el otro, valores compartidos.

De esta forma, una persona que ha vivido o vive fluida y sanamente este proceso está en condiciones de desarrollar relaciones interpersonales verdaderas, francas, cálidas y nutritivas, sin temor y **queda en evidencia, que una buena relación de afecto genera un sentimiento de cercanía con otros seres y el universo.**

Tomando en consideración que en el camino de la formación humana de los mediadores es importante el reconocimiento de cada una de estas necesidades que se presentan tanto en el plano individual como interaccional permitírnos emprender el desarrollo de nuestras potencialidades que inevitablemente favorecerán, no sólo, el mejoramiento de las interacciones cotidianas en las que participamos consigo mismo y con el entorno, sino también, bases sólidas para llevar adelante las habilidades y destrezas necesarias para desenvolverse adecuadamente en un proceso de resolución alternativa de conflicto. Con relación a lo anterior me parece interesante rescatar lo que Fritz Perls⁵ expresaba con relación al desarrollo de nuestras potencialidades. El refería que “el hecho de que vivamos únicamente con un porcentaje tan bajo de nuestras potencialidades se debe a que no estamos dispuestos a aceptarnos a nosotros mismos, a ti, a aquel organismo que somos por nacimiento, constitución, etc.”

Aplicaciones del Modelo de Desarrollo Personal para el Autocuidado

Entre las conclusiones y recomendaciones que se realizaron desde las diferentes mesas de trabajo del III Congreso Nacional de Mediación y II Encuentro de las Américas realizado en septiembre de 2003 en México, se planteó que “las emociones que se manejan en el proceso de mediación, evidencian cada vez más la necesidad del autocuidado del mediador”, agregando también que “conceptos derivados de la psicología del crecimiento, teoría de sistemas, familiares, teoría de la comunicación humana, un enfoque integral gestáltico, aportan interesantes herramientas al mediador para su mejor desempeño”.

Como una forma de atender a estas recomendaciones, la proposición del Modelo de Desarrollo Personal también permite generar instancias de trabajo que favorezcan la retroalimentación al interior de los equipos de trabajo según las necesidades que se vayan presentando. Desde este modelo de trabajo, se tiende a desarrollar actividades bajo la modalidad denominada **taller**. Cabe resaltar si, que es absolutamente necesario comprender que los procesos personales e interpersonales son asuntos de corte

⁵ Fritz Perls. Sueños y Existencia. Terapia Gestáltica.

fundamentalmente vivencial, experiencial, internos e interactivos, no informativos. Por esta razón, esto requiere de sesiones cuya duración considere tiempo para ofrecer las experiencias y “colocar” a los participantes en situaciones de trabajo a través de las instrucciones; tiempo, tanto individual como grupal, para la realización de las experiencias y, muy importante, tiempo para conversar, comentar, sintetizar, significar, retroalimentar y evaluar las experiencias, sus procesos y efectos.

Al respecto, Pato Varas propone como directriz básica en el trabajo, respetar el principio holístico, según el cual, el quehacer y las experiencias del taller serán experiencias cuerpo-mente, donde ambos aspectos del ser humano confluyen en la actividad.

Interaccionar, experimentar, comunicarse son la esencia del taller, por lo tanto, también lo es focalizarse en el presente, en el aquí y ahora de la sesión y desde ahí integrar las situaciones pasadas o futuras que requieren atención. El taller no es una conversación acerca de algo, sino una experiencia que incluye ejercicios, actividades, juegos que incluyen conversación, retroalimentación, significación, es decir, conversaciones reales.

Para enfrentar este tipo de trabajo Pato Varas propone cuatro grandes pilares:

- 1.- La libertad del participante.** Esto implica el respeto a las opciones que toma el participante como por ejemplo, participar activamente o simplemente escuchar u observar, elegir cuando iniciar, cuando interrumpir o cuando dejar una actividad. Elegir el ritmo, la velocidad y la intensidad con que vivirá sus experiencias y procesos.
- 2.- La responsabilidad del participante.** Esto implica que el participante es libre y responsable de su experiencia y quehacer en el taller. Sus procesos son **sus** procesos y puede y debe hacerse cargo de ellos.
- 3.- La interactividad.** Siendo el taller un trabajo en grupo, la interacción, comunicación y convivencia entre los participantes genera y marca los contenidos de la experiencia grupal. Cada participante es un espejo que refleja a otro, y se ve reflejado en los demás. El conocimiento y comprensión de lo humano, la humanidad y el sentido de humanidad sólo se adquieren en la interacción.
- 4.- La experiencia interna.** El principal objeto de aprendizaje en este proceso es el sujeto mismo. Esto conlleva poner la propia experiencia, el acto de experienciación, su significatividad y el conocimiento de su organicidad por sobre el conocimiento entregado por información, a través de libros, descritos o audiovisuales.

La organización de las experiencias que puedan favorecer el trabajo tanto formativo como de autocuidado se enmarcan, desde este modelo, en el ámbito de las experiencias de laboratorio, por cuanto:



Pueden ser orientadas hacia áreas específicas de aprendizaje

- Se realizan en un ambiente seguro y protegido
- Son realizadas en un ambiente grupal, lo que facilita la aplicación de los descubrimientos personales en el ámbito social-relacional que ocurre en la vida diaria
- Se orientan hacia la autoobservación, al darse cuenta y tomar conciencia de lo concreto
- Son diseñadas con una metodología basada en la experiencia fenomenológica del desarrollo grupal (W.Schutz).

Generalmente la organización de las experiencias comprende distintas fases y operan de la siguiente forma, de acuerdo a este modelo.

- a) La fase de **experienciación**, donde se realiza la o las experiencias.
- b) La fase de **conceptualización**, donde se conversa y sintetiza la o las experiencias
- c) La fase de **internalización**, donde se consideran los significados personales e interpersonales que la o las experiencias han tenido
- d) La fase de **retroalimentación entre los participantes**, donde se considera la retroalimentación del grupo y sus participantes y se puede llevar a cabo durante y después de la experiencia vivida. Consiste principalmente en comunicar a otro participante, a varios, o a todos, lo que es percibido, es decir, lo que ha visto, escuchado, tocado, oído, etc. También conversar los propios sentimientos aparecidos a raíz de la interacción. Sin embargo, no implica analizar, interpretar, imaginar ni creer esto o aquello de lo que ve, sino que al igual como un espejo, se trata simplemente de reflejar. Cuando la retroalimentación es de calidad y lo es cuando cumple las condiciones anteriores, se constituye en un gran aporte. Mejora el proceso, aumenta el aprendizaje y actúa como aporte terapéutico.
- e) La fase de **evaluación**, donde se evalúa la sesión y/o las experiencias realizadas, consiste en el derecho que tienen los participantes a expresar si sus expectativas y necesidades han sido satisfechas en el trabajo grupal: si los propósitos han sido alcanzados o no y cuánto: si las interacciones, la experiencia, el enfoque, el estilo propuesto le pareció adecuado y lo valora. En otras palabras, si considera que su calidad de vida y de sus interacciones han mejorado, en algún sentido.

CONCLUSIONES

En la búsqueda de aportar nuevos lineamientos para la formación de la persona del mediador, o mejor dicho, de las personas que se desenvuelven en el área de resolución pacífica de conflictos, este trabajo intenta promover la inclusión del Modelo de Desarrollo Personal como una forma de atender transversalmente a la formación de los mismos, y además, favorecer la elaboración de actividades de autocuidado en esta misma línea de acción.

En general, los aspectos formativos van en la dirección de entregar contenidos teóricos sobre habilidades y destrezas para desenvolverse en esta forma de atender a la resolución pacífica de conflictos, que si bien pueden ser ensayados en ejercicios prácticos, a través del aprendizaje de recursos que pueden nutrir nuestra “caja de herramientas” técnicas, no atienden necesariamente al desarrollo y fortalecimiento de cualidades humanas que puedan favorecer el uso efectivo de tales herramientas.

Que este modelo se encuentra organizado y sistematizado de tal manera que puede atender tanto a los aspectos formativos como de autocuidado, a través de la modalidad de taller, lo que puede favorecer la interacción humana en forma profunda y significativa para quienes estén interesados en desenvolverse desde esta temática, como así mismo, favorecer el fortalecimiento de los equipos de trabajo a partir de experiencias humanas que favorezcan el aprendizaje humano.

“El ser humano, cada vez que tiene ambiente para ser más humano, lo es”

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1.- Kuschel, Victor Hugo | Desarrollo Personal y Evolución Grupal: Modelo Septadimensional del Crecimiento Interpersonal ("Cómo saber cuándo hacer qué" en facilitación) |
| 2.- Perls, Fritz | Sueños y Existencia. Terapia Gestáltica. Editorial Cuatro Vientos. 16 Edición, 2003. |
| 3.- Varas Santander, Patricio | Primeros escritos: Mi experiencia en Desarrollo Personal. Fundación Cre-Ser. Primera Edición, 2002. |
| 4.- Mesas de Trabajo | Conclusiones y Recomendaciones de las Mesas de Trabajo. III Encuentro Nacional de Mediación y II encuentro de las Américas. Monterrey, Nueva León, México, 2003. |