



## CAJA DE HERRAMIENTAS

MÉTODOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

"INSTRUMENTOS PARA CONSTRUIR ACUERDOS"



Plan de Formación

## MÓDULO 2 «

Implementación - Mediación Intercultural



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

Aquí encontrará la documentación para llevar a cabo los procesos de formación en mediación intercultural en su municipio, compuesta por una propuesta de modelo pedagógico para el efecto, así como un syllabus en el cual se desarrollan de manera detallada las diferentes actividades que orientarán dicho proceso.

## TABLA DE CONTENIDOS

1. MODELO PEDAGÓGICO PARA LA FORMACIÓN DE MEDIADORES INTERCULTURALE	1
2. SYLLABUS GUÍA DE FORMACIÓN	28

1. ANUC.	Asociación Nacional de Usuarios Campesinos.
2. APB.	Aprendizaje basado en problemas (siglas en inglés).
3. AT.	Análisis Transaccional.
4. CAVIF.	Centros de Atención a la Violencia Intrafamiliar.
5. CLJ.	Comités Locales de Justicia.
6. CNMH.	Centro Nacional de Memoria Histórica.
7. CP.	Código Penal.
8. CST.	Código Sustantivo del Trabajo.
9. CTI.	Cuerpo Técnico de Investigación.
10. DMASC.	Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos del Ministerio de Justicia y del Derecho.
11. DNP.	Departamento Nacional de Planeación.
12. ICBF.	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
13. INMLCF.	Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
14. JAC.	Juntas de Acción Comunal.
15. LGBT.	Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero.
16. MCI.	Mediación de Conflictos Interculturales.
17. MEN.	Ministerio de Educación Nacional.
18. MJD.	Ministerio de Justicia y del Derecho.
19. MRC.	Métodos de Resolución de Conflictos. En el documento puede encontrar, indistintamente y como sinónimo de MRC, otras siglas, tales como, Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, MASC o MARC, Mecanismos Autocompositivos de Resolución de Conflictos.
20. OIT.	Organización Internacional del Trabajo.
21. ONG.	Organización No Gubernamental.
22. OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil.
23. PACE.	Punto de Atención de Conciliación en Equidad.
24. PDET.	Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial.
25. PMTR.	Pactos Municipales para la Transformación Regional.
26. PNUD.	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
27. RAI.	Ruta de Atención Integral.
28. SAU.	Salas de Atención al Usuario.
29. SICAAC.	Sistema de Información de la Conciliación, el Arbitraje y la Amigable Composición.
30. SLJ.	Sistemas Locales de Justicia.
31. SUTU.	Su Turno.
32. TIC.	Tecnología de la Información y la Comunicación.

# 1 ▶▶

## MODELO PEDAGÓGICO PARA LA FORMACIÓN DE MEDIADORES INTERCULTURALES

### 1. Justificación

En el actual contexto del país, la educación para la paz y en consecuencia los procesos de formación en Mediación de Conflictos Interculturales (MCI), se esgrimen como un Método de Resolución de Conflictos (MCR) esencial para impulsar desde los territorios los procesos de transformación pacífica de los conflictos, debido a que la MCI es adaptable a dinámicas propias de las culturas que integran el país.

Por otra parte, la MCI, es una expresión histórica de construcción de paz desde los colectivos culturales, que nace en el seno de las identidades culturales presentes en el país. Por su alta eficiencia en la construcción de paz y el mantenimiento de acuerdos interculturales, a partir de enfoques restaurativos y no punitivos, son, una herramienta que puede contribuir al fortalecimiento de los Sistemas Locales de Justicia, así como con la construcción y puesta en funcionamiento de los Modelos de Justicia Local y Rural.

Finalmente, y a partir de lo expuesto, se hace necesario fortalecer las competencias de los actuales mediadores de conflictos interculturales, compartiendo las experiencias, los métodos y técnicas que se utilizan; estimulando a otros colombianos que desean iniciar el camino de la MCI. Todo lo anterior, traerá como beneficios la transformación pacífica de los conflictos interculturales, el fomento de espacios de diálogo intercultural, el fortalecimiento de la dinámica de integración cultural. Al mismo tiempo, promueve la convivencia entre diferentes culturas, conllevando al reconocimiento entre las mismas y al respeto por sus cosmovisiones.

## 2. Objetivos del Curso de Formación

### 2.1 General

Dotar a los y las participantes de herramientas teóricas, conceptuales y prácticas que, fortalezcan sus capacidades como “mediadores de conflictos interculturales”.

Al final del Curso de Formación, los postulantes estarán en capacidad de ofrecer sus servicios como mediador de conflictos interculturales en el territorio.

### 2.2 Específicos

- Promover en los postulantes al proceso de formación en MCI, el desarrollo de competencias de conocimiento relacionadas con la mediación intercultural.
- Fortalecer las competencias de los aspirantes, que les permitan realizar procesos cognitivos para identificar enfoques pertinentes de MCI en territorio.
- Reforzar las competencias emocionales de los postulantes en MCI, orientadas a dar respuestas empáticas ante las situaciones de los diversos actores involucrados en el proceso de mediación intercultural.
- Fortalecer en los postulantes de MCI, competencias comunicativas que les permitan promover diálogos interculturales constructivos para la transformación pacífica de los conflictos entre diferentes culturas.
- Facilitar el diálogo de saberes entre Los y las participantes alrededor del tema de la mediación intercultural.
- Fortalecer la oferta de MRC en los entes territoriales y en los Sistemas Locales de Justicia donde estos estén implementados.

## 3. Modelo Pedagógico del Curso de Formación

El Curso de Formación parte de los supuestos pedagógicos de la Educación para la Paz, entendida como el proceso global de la sociedad, a través del cual las personas y los grupos sociales aprenden a desarrollar conscientemente al interior de la comunidad nacional e internacional y en beneficio de ellas, la totalidad de sus capacidades, actitudes, aptitudes y conocimientos para conseguir cada una de las metas que conforman la Cultura de Paz (Tuvilla, 2004: 397).



Para la UNESCO la Educación para la cultura de paz parte de seis principios (Unesco, 200; Tuvilla 2004):

- La educación comprensiva, engloba de manera integrada los derechos humanos, la democracia, la comprensión internacional, la tolerancia, la no violencia, el multiculturalismo, así como otros valores transmitidos a través del programa escolar.
- La educación que engloba toda la gama de contenidos de los programas en los que se encuentran, en diferentes niveles de enseñanza, los valores ligados a la cultura de la paz.
- La educación dirigida al individuo en su globalidad.
- La educación dirigida a los grupos vulnerables, como, por ejemplo, los niños y niñas discapacitados, las minorías y cuya finalidad es promover la igualdad de oportunidades.
- El desarrollo educacional que incluye también la educación formal como la no formal.
- La educación como proceso participativo e interactivo de enseñanza y aprendizaje, englobando la totalidad de saberes y de valores transmitidos.

En este sentido, existe consenso en cuanto a que la educación para la paz, tiene como propósito fomentar y construir una cultura de paz, en dos direcciones - difundir y formar en valores, actitudes, conceptos - y construir una cosmovisión - sobre el mundo y las relaciones humanas, que permitan transformaciones constructivas en las relaciones y en la cultura viva que sostiene el conjunto de la existencia y funcionamiento de las sociedades y grupos humanos. Por lo tanto, se observa que hay avances e instrumentos contruidos y propuestos tanto a escala internacional en la UNESCO y ONU, como desde la perspectiva académica - de lo cual son ejemplos la proliferación de los centros de investigación y formación sobre la paz, la cultura de paz, múltiples cátedras y actividades formativas con relación al tema.

Así mismo, existe un consenso respecto a los objetivos y propósitos de la cultura de paz y el papel que debe jugar la educación (Tuvilla, 2004), cuyo punto de partida es la conexión entre la cultura, la educación para la paz, con la cultura y la educación en y para los derechos humanos, la democracia y en general para la ciudadanía. En tanto hay una amplia convergencia y conexión entre la vigencia de una sociedad que reconoce y practica el respeto a los derechos humanos, basada precisamente en una institucionalidad democrática (Estado de derecho y Estado social de derecho) así como en la consolidación de la paz. Son entonces finalidades de la educación para la cultura de la paz (Tuvilla, 2004:402-403):

- El fomento en todos los individuos, del sentido de los valores universales y los tipos de comportamiento en que se basa una cultura de paz. Incluso en contextos socioculturales diferentes, es posible identificar valores que puedan ser reconocidos universalmente.

- La educación, ha de fomentar la capacidad de apreciar el valor de la libertad y las aptitudes que permitan responder a sus retos. Ello supone que se prepare a los ciudadanos para que sepan manejar situaciones difíciles e inciertas, prepararlos para la autonomía y la responsabilidad individual. Esta última, ha de estar ligada al reconocimiento del valor del compromiso cívico, de la asociación con los demás para resolver los problemas y trabajar por una comunidad justa, pacífica y democrática.
- La educación, debe desarrollar la capacidad de reconocer y aceptar los valores que existen en la diversidad de los individuos, los sexos, los pueblos y las culturas, así como desarrollar la capacidad de comunicar, compartir y cooperar con los demás. Los ciudadanos de una sociedad pluralista y multicultural, deben ser capaces de admitir que su interpretación de las situaciones y de los problemas se desprende de su propia vida, de la historia de su sociedad, y de sus tradiciones culturales, por consiguiente, no hay un solo grupo que tenga la única respuesta a los problemas, sino que puede haber más de una solución para cada uno de ellos.

A partir de lo expuesto, el Curso de Formación, estará orientado a fomentar la “Dialogicidad” como estrategia de aprendizaje para la mediación de conflictos interculturales, y consolidado como uno de los fines de la educación. En ese sentido, la orientación pedagógica propuesta parte del diálogo y de una búsqueda en común donde:

- El diálogo sea el eje central, que permite indagar sobre aspectos de la realidad para comprenderla, explicarla y transformarla.
- Las iniciativas contribuyan a la reflexión creativa de aquellos aspectos sustanciales de la vida o de las experiencias de los y las participantes.

El enfoque educativo de educación para una cultura de la paz y el fomento de la dialogicidad del Curso de Formación, están orientadas pedagógicamente por el constructivismo y el conocimiento significativo:

» **Constructivismo:** Teniendo en cuenta que las características esenciales de la acción pedagógica constructivista, según Ramírez (2016), el Curso de Formación se orientará en los siguientes supuestos pedagógicos:

- Se apoya en la estructura conceptual de cada participante: parte de las ideas y pre-conceptos que el participante trae consigo sobre la mediación intercultural.
- Anticipa el cambio conceptual que se espera de la construcción activa del nuevo concepto y su repercusión en la estructura mental.
- Confronta las ideas y preconceptos afines del tema de la enseñanza, con el nuevo concepto científico que enseña.
- Aplica el nuevo concepto a situaciones concretas y lo relaciona con otros conceptos de la estructura cognitiva, con el fin de ampliar su transferencia.



- » **Conocimiento significativo:** Las diferentes relaciones que se establecen en el nuevo conocimiento y de los ya existentes en la estructura cognitiva del aprendizaje, entrañan la emergencia del significado y la comprensión, por lo tanto:
  - Produce un cambio cognitivo, se pasa de una situación de no saber a saber.
  - Es permanente: El aprendizaje que adquirimos es a largo plazo.
  - Está basado en la experiencia, depende de los conocimientos previos.

Finalmente, el Curso de Formación trabajará los contenidos bajo el criterio de competencias ciudadanas, entendidas como conocimientos y habilidades para que de manera asertiva los ciudadanos participen constructivamente en la sociedad democrática. Lo que será reflejado mediante la acción ciudadana, haciendo énfasis en dos áreas:

- » **Pluralidad, Identidad y valoración de las diferencias:** Área de trabajo que parte de procesos de reconocimiento de la diversidad multicultural y pluriétnica presente en el territorio colombiano, pretende promover el respeto y garantía de los derechos humanos, mediante la educación en valores como la justicia, la igualdad, las relaciones de género y el pluralismo (MEN, 2004; 211).
- » **Convivencia y paz:** Es una de las áreas correspondientes al foro “Experiencias y Metodologías de la Educación para la Paz”, en la que se recogen proyectos que tienen lugar en la resolución pacífica de conflictos. Adicional a esto, tiene un componente de habilidades, metodologías que les permite a los maestros educar para la cultura de paz y promover la resolución de conflictos dentro de sus instituciones educativas (MEN, 2004).

Ahora bien, definiremos los diferentes tipos de competencias ciudadanas, entre ellas están los conocimientos, las competencias básicas cognitivas, las emocionales, las comunicativas y las competencias integradoras (Chaux; Lleras & Velásquez, 2004; 20).

- **Competencias de Conocimientos:** Es la información que “deben saber y comprender las personas para el ejercicio de la ciudadanía”, pero con la capacidad de poder llevarlos a la práctica. En formación ciudadana, conocer los derechos fundamentales constituye un aspecto central, pues esto facilita el respeto de los mismos pero adicional a esto, el conocer los mecanismos para su protección, permite su promoción. (Chaux; Lleras & Velásquez, 2004).
- **Competencias cognitivas:** Son las capacidades para realizar diversos procesos mentales (Chaux; Lleras & Velásquez, 2004; 21) con relación al ejercicio ciudadano. Hay diversos tipos de competencias cognitivas, toma de perspectiva, interpretación de intenciones, generación de opciones, consideración de consecuencias, metacognición, pensamiento crítico, entre otras.

- **Competencias emocionales:** Son aquellas habilidades necesarias, primero para identificar emociones propias y ajenas; segundo, dar una respuesta asertiva y constructiva teniendo en cuenta las emociones. Algunas de ellas son el manejo de las emociones propias como la empatía (Chaux; Lleras & Velásquez, 2004; 23).
- **Competencias comunicativas:** Son aquellas habilidades que permiten mantener un diálogo constructivo y asertivo con las demás personas, involucra una escucha activa y atenta del otro; un saber argumentativo para sustentar posiciones de manera que los demás puedan comprenderla y evaluarla (Chaux; Lleras & Velásquez, 2004; 24).
- **Competencias integradoras:** Habilidades que articulan sobre la acción las demás competencias, es decir, los conocimientos, las competencias cognitivas, emocionales y comunicativas.

El siguiente diagrama resume el enfoque pedagógico del Curso de Formación:

— **Gráfica 1.** Enfoque pedagógico del Curso de Formación



Fuente: *Elaboración Propia.*



## 4. Población a la que está dirigido el Curso de Formación

El Curso de Formación está dirigido a la ciudadanía en general interesada en fortalecer sus capacidades y habilidades en mediación intercultural, entre los que se identifican:

- Personas que realizan MCI.
- Funcionarias y funcionarios públicos.
- Operadores judiciales.
- Lideresas, líderes y autoridades de grupos étnicos, tales como pueblos indígenas, afro y Rom, y/o colectivos y grupos campesinos, entre otros.
- Lideresas y líderes comunitarios.
- Lideresas y líderes de organizaciones no gubernamentales.

## 5. Metodología del Curso de Formación

El Curso de Formación se desarrollará en la modalidad presencial, tendrá una duración de 44 horas y estará conformado por tres unidades. La metodología propuesta es participativa, se basa en el aprendizaje autorregulado, el trabajo cooperativo, el diálogo de saberes y el aprendizaje significativo. Estos ejes metodológicos tienen en cuenta el contexto de Los y las participantes como columna vertebral en el proceso de aprendizaje.

Bajo esta perspectiva, el aprendizaje se produce por medio de la interacción dialógica entre los y las participantes y el facilitador, donde los contenidos abordados y los productos elaborados conceden a los y las participantes la posibilidad de identificar, develar y enriquecer todos aquellos saberes que tienen sobre mediación de conflictos interculturales.

Entonces, el fortalecimiento de capacidades y habilidades de los y las participantes, se genera a partir de un ejercicio teórico-práctico, por el conocimiento aportado de la experiencia de los y las participantes y los nuevos contenidos que contribuirá al proceso de reflexión cooperativa. Por lo que, el aprendizaje y los productos surgen en colectivo, en un diálogo establecido entre Los y las participantes y el equipo facilitador.

La metodología del curso es flexible y ajustable a diversos contextos culturales, en tal sentido, el contenido, los conceptos, las técnicas abordadas y las estrategias y actividades didácticas, pueden ser significadas, mejoradas, ajustadas o cambiadas y renombradas, de acuerdo a las necesidades de cada grupo que se forme en MCI y contexto de diversidad cultural.

## 6. Resumen del contenido programático del Curso de Formación

— **Gráfica 2.** Resumen del contenido programático del Curso de Formación.

### Unidad 1: Lo que he vivido en mediación de conflictos interculturales

Objetivo: Recordar y recuperar de manera colectiva los saberes de los postulantes en mediación Intercultural, a partir de sus vivencias y experiencias.

Contenidos Temáticos por sesiones	Total Intensidad Horaria	Competencias	Estrategia Didáctica
<p>Sesión 1: (Duración 8 horas)</p> <p>Saberes Propios</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diálogo intercultural, conflicto, paz y violencia en el territorio.</li> <li>2. Cultura e interculturalidad.</li> <li>3. Conflictos Interculturales: Causas y Tipologías.</li> <li>4. Análisis de Conflictos Interculturales.</li> <li>5. Mediación de Conflictos interculturales.</li> <li>6. Cualidades de un mediador de conflictos interculturales.</li> <li>7. La MCI en mi territorio.</li> </ol>	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cognitivas</li> <li>• Emocionales</li> <li>• Comunicativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Círculos de paz.</li> <li>• Cartografía social</li> <li>• Línea de Tiempo.</li> </ul>

### Unidad 2: Lo que otros y otras han vivido en mediación de conflictos interculturales

Objetivo: Fortalecer de manera teórico-práctica las capacidades y habilidad de los postulantes en la aplicación de la mediación de conflictos interculturales.

Contenidos Temáticos por sesiones	Total Intensidad Horaria	Competencias	Estrategia Didáctica
<p>Sesión 1 (Duración 8 horas)</p> <p>Introducción a la MCI</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El diálogo Intercultural.</li> <li>2. Los conceptos de Conflicto, Paz y Violencia.</li> <li>3. Los conceptos de Cultura, interculturalidad, conflictos interculturales y mediación de Conflictos Interculturales.</li> <li>4. Antecedentes de la mediación de conflictos interculturales.</li> <li>5. Fundamentos normativos y de política pública de la MC en Colombia.</li> <li>6. Diagnóstico institucional para la MCI.</li> <li>7. Diagnostico socio cultural para la MCI.</li> </ol>	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos</li> <li>• Cognitivas</li> <li>• Comunicativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentaciones magistrales.</li> <li>• Estudios de caso.</li> <li>• Exposiciones grupales creativas.</li> <li>• Juegos de roles.</li> <li>• Cartografía social</li> </ul>
<p>Sesión 2 (duración 8 horas)</p> <p>Introducción a la Conflictología:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Análisis básico de conflictos.</li> <li>9. Diagnóstico de Conflictividades.</li> <li>10. El proceso de mediación de conflictos interculturales.</li> <li>11. Roles y funciones en la MCI</li> <li>12. El perfil de mediador de conflictos interculturales.</li> <li>13. Ventajas de la MCI</li> </ol>			



### Unidad 3: Mi devolución creativa en mediación de conflictos interculturales.

Objetivo: Fortalecer las capacidades del mediador intercultural poniendo en práctica lo aprendido.

Contenidos Temáticos por sesiones	Total Intensidad Horaria	Competencias	Estrategia Didáctica
<p>Sesión 1 (Duración 8 horas) La MCI en acción - Técnicas Comunicativas.</p> <p>1.1 La escucha activa. 1.2 Promoción de la confianza y la cooperación. 1.3 La palabra Dulce. 1.4 La pregunta mediadora. 1.5 La pregunta circular. 1.6 Parafrasear positivamente 1.7 El resumen positivo. 1.8 La Reformulación positiva. 1.9 Estudio de casos exitosos de MCI en el territorio.</p>	20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimientos</li><li>• Cognitivas</li><li>• Comunicativas</li><li>• Emocionales.</li><li>• Integradoras</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Juego de Roles.</li><li>• Exposición Magistral.</li><li>• Proyecto.</li><li>• Aprendizaje Cooperativo.</li><li>• Conversatorio</li></ul>
<p>Sesión 2: La MCI en acción - Simulacro (Duración 8 horas)</p> <p>2. Simulacro de MCI.</p>			
<p>Sesión 3 (Duración 4 horas) La MCI en acción: Planeando</p> <p>3. Elaboración de un plan de MCI en mi territorio. 4. Evaluación comprensiva del proceso formativo.</p>			

## 7. Evaluación del Curso de Formación

La evaluación del Curso de Formación será progresiva y por competencias, teniendo en cuenta los tres momentos del proceso formativo: 1) Saberes preconcebidos de Los y las participantes sobre la mediación de conflictos interculturales al iniciar el Curso de Formación, 2) Los avances y logros de Los y las participantes en los aprendizajes durante el desarrollo del Curso de Formación y 3) finalmente, la re significación que hacen Los y las participantes de los nuevos conocimientos adquiridos durante el Curso de Formación, en esta última fase se llevará a cabo una evaluación comprensiva. Adicionalmente para la certificación del Curso de Formación los postulantes deberán asistir mínimo al 80% de las horas de formación y elaborar el Plan de MCI.

El proceso de evaluación permitirá expedir dos tipos de certificaciones: "Medidor o medidora de Conflictos Interculturales" para quienes aprueben todas las actividades del curso y vayan a ejercer y "Promotor o Promotora de la Mediación de Conflictos Interculturales" para quienes aprueben todas las actividades del curso, pero no vayan a ejercer.

## 8. Desarrollo del Curso de Formación por unidades y sesiones

### » 8.1 Unidad 1

— Gráfica 3. Unidad 1.

Unidad 1: Lo que he vivido en mediación de conflictos interculturales
Objetivo: Recordar y recuperar de manera colectiva los saberes de los postulantes en mediación Intercultural, a partir de sus vivencias y experiencias.
Número de Sesiones: 1
Intensidad horaria presencial: 8 horas

#### 8.1.1 Desarrollo de la sesión 1: Saberes Propios (Duración 8 horas)

- **Actividad 1: “Recordar para remediar” (Duración 4 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Facilitar la interacción y el diálogo entre los y las participantes a partir de varias preguntas.

**Estrategia didáctica:** Círculos de Paz.

**Materiales requeridos:**

- Juego de marcadores.
- Pliego de papel periódico blanco.
- Cinta de enmascarar.

**Desarrollo de la actividad:**

- Los y las participantes formarán equipos de trabajo y se organizarán en círculos.
- Cada equipo de trabajo tendrá que debatir sobre una de alguna de las siguientes preguntas: ¿Qué es el diálogo intercultural? ¿Qué es un conflicto? ¿Qué es la violencia? ¿Qué es la paz? ¿Qué es la cultura? ¿Qué es lo intercultural? ¿Qué es un conflicto intercultural? ¿Qué es la mediación de conflictos interculturales? ¿Qué hace un mediador de conflictos interculturales? ¿Cuáles son las cualidades de un mediador de conflictos interculturales?
- Cada equipo socializa su respuesta de manera creativa y en plenaria, la cual deberá estar organizada en círculo.



- Cada equipo complementa la respuesta de las preguntas con el objeto de definir conceptos participativamente.
- Los conceptos se van elaborando en los pliegos de papel periódico, hasta llegar a un consenso.

- **Actividad 2: “La mediación en mi territorio” (Duración 4 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Identificar qué conozco de los conflictos interculturales y la MCI en mi territorio.

**Estrategias didácticas:** Cartografía social y línea de tiempo.

**Materiales requeridos:**

- Juego de marcadores.
- Pliegos de papel periódico.
- Octavos de cartulina de colores variados.
- Cinta de enmascarar.

**Desarrollo de la actividad:**

- Los y las participantes se organizarán en círculo dejando un espacio amplio en el centro.
- Los y las participantes cubren el centro con los pliegos de papel periódico y dibujan de manera creativa y colectivamente, un mapa del territorio señalando la ubicación de los conflictos interculturales. Terminado el mapa, el grupo debe escoger el conflicto intercultural que consideran más relevante y donde se tenga algún indicio de mediación.
- Una vez seleccionado el conflicto, el grupo construirá la línea de tiempo, a partir de sus recuerdos, dicha línea se plasmará en las cartulinas. El facilitador hará énfasis en que la línea identifique los autores, causas, afectación de las relaciones entre los colectivos culturales, el momento en que alguien medió y las fases de cómo lo hizo.
- A partir de la línea de tiempo, el facilitador solicitará a los grupos que reflexionen sobre cómo ha sido conceptualizada o entendida la mediación intercultural en el territorio.

## » 8.2 Unidad 2

— **Gráfica 4.** *Unidad 2.*

Unidad 2: Lo que se dice de la MCI.
Objetivo: Fortalecer de manera teórico-práctica las capacidades y habilidad de los postulantes en la aplicación de la mediación de conflictos interculturales.
Número de Sesiones: 2
Intensidad horaria presencial: 16 horas

### 8.2.1 Desarrollo de la sesión 1: Introducción a la MCI (Duración 8 horas)

- **Actividad 1: “Conozcamos más de la mediación de conflictos interculturales” (Duración 4 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Conocer y reconocer desde otros saberes, aspectos de la MCI.

**Estrategia didáctica:** Exposición magistral y aprendizaje colaborativo.

**Materiales requeridos:**

- Fotocopia del material de apoyo con los contenidos de la sesión.
- Fotocopia de la tabla de aprendizaje con los conceptos a trabajar.
- Computador.
- Video Beam.

**Desarrollo de la actividad:**

- El facilitador se apoyará en recursos audiovisuales para presentar una exposición magistral de los contenidos de la sesión, incentivando la participación del grupo.
- Los y las participantes se reúnen en grupos, leen el material y resuelven de manera dialógica la tabla de aprendizaje siguiente:

— **Tabla 1.** *Tabla de aprendizaje. .*

Concepto	Como lo pensaba	Como lo pienso ahora



- Los y las participantes rotan sus respuestas por los grupos y las leen.
- El facilitador retoma la presentación de los conceptos y dialoga con Los y las participantes de los aspectos encontrados en las tablas de aprendizaje.

- **Actividad 2: “Conozcamos los fundamentos jurídicos y de política pública de la MCI” (Duración 2 horas)**

**Objetivo(s) de la actividad:** Conocer y reconocer desde el ámbito jurídico aspectos de la MCI.

**Estrategia didáctica:** Exposición magistral y aprendizaje colaborativo.

**Materiales requeridos:**

- Fotocopia del material de apoyo con los contenidos de la sesión.
- Fotocopia de la tabla de aprendizaje con los conceptos a trabajar.
- Computador.
- Video beam.

**Desarrollo de la actividad:**

- A partir de ayudas audiovisuales el facilitador presenta una exposición magistral de los contenidos de la sesión, incentivando la participación del grupo.
- Los y las participantes se reúnen en grupos, luego leen el material y resuelven de manera dialógica la siguiente tabla de aprendizaje:

— **Tabla 2.** *Tabla de aprendizaje.*

¿Cuáles normas y políticas públicas expuestas en el material, considera fundamenta mejor la MCI?	¿Existen normas en mi municipio que fundamenten la MCI? ¿Cuáles?	¿Existen Políticas en mi municipio que promuevan la MCI? ¿Cuáles?

- Los y las participantes se rotan las respuestas por grupos y las leen.
- El facilitador retoma la presentación de las normas y políticas públicas y dialoga con Los y las participantes de los aspectos encontrados en las tablas de aprendizaje.

- **Actividad 3: “Hagamos un Diagnóstico para MCI” (Duración 2 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Realizar un diagnóstico Institucional y Sociocultural para la MCI en mí municipio.

**Estrategia didáctica:** Exposición magistral y cartografía social.

**Materiales requeridos:**

- Fotocopia del material de apoyo con los contenidos de la sesión.
- Fotocopia de la tabla de aprendizaje con las preguntas a resolver.
- Pliegos de papel periódico.
- Marcadores de Colores.
- Cinta de enmascarar.
- Computador.
- Video beam.

**Desarrollo de la actividad:**

- A partir de ayudas audiovisuales el facilitador presenta una exposición magistral de sobre ¿qué es un diagnóstico? ¿Qué es un diagnóstico institucional y un diagnóstico intercultural?
- Los y las participantes se reúnen en grupos, luego leen el material pegan en el centro del aula (suelo) el papel periódico y elaboran un mapa grande del municipio, ubicando en el mapa las instituciones relacionadas con la MCI y los colectivos Interculturales. Seguidamente de manera conjunta resuelven las siguientes preguntas:
  - **Diagnóstico institucional:**
    - ¿Con qué recursos normativos y de política pública contamos en el municipio para la MCI?
    - ¿Con qué recursos financieros contamos en el municipio para la MCI?
    - ¿Con qué recursos de personal contamos en el municipio para MCI?
    - ¿Con qué recursos físicos contamos en el municipio para la MCI?
  - **Diagnóstico sociocultural:**
    - ¿Cuál es la situación sociodemográfica de los colectivos culturales en nuestro municipio?
    - ¿Cuáles son los usos y costumbres en materia de transformación pacífica de los conflictos, de los colectivos culturales asentados en nuestro municipio?

En la medida que el grupo va respondiendo las preguntas, van escribiendo la información en el mapa, en el lugar que consideran debe estar.



## 8.2.2 Desarrollo de la sesión 2: Introducción a la Conflictología (Duración 8 horas)

- **Actividad 1: “Comprendiendo los conflictos interculturales” (Duración 3 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Reconocer y comprender los elementos básicos de un conflicto intercultural.

**Estrategia didáctica:** Juego de roles sobre un conflicto y exposición magistral.

### Materiales Requeridos:

- Fotocopias con las descripciones del conflicto que los y las participantes identificaron en el territorio en la sesión 1, este documento debe haber sido preparado previamente por el facilitador y debe contener: breve descripción de la situación conflictiva, lo roles de cada colectivo cultural, la foto del mapa y la línea de tiempo elaborada en la primera sesión de la unidad 1 y la primera sesión de la unidad 2.
- Video beam.
- Computador.
- Fotocopias de la tabla de aprendizaje.

### Desarrollo de la actividad:

- El facilitador explica a los y las participantes las condiciones del juego de rol “el Conflicto en el Desencuentro”.
- Los y las participantes se dividen en grupos, según los colectivos culturales de “el Conflicto en el Desencuentro”. Ya divididos dialogan sobre el conflicto y el rol que deben asumir, igualmente planean cómo van a dialogar con los otros colectivos.
- El facilitador instala una mesa de diálogo sin mediador entre los colectivos, quienes intentarán llegar a un acuerdo. El juego termina cuando lo consigan.
- El facilitador a partir del juego de rol y ayudas audiovisuales desarrolla una exposición magistral sobre la comprensión de los conflictos interculturales, incentivando la participación del grupo y aclarando dudas.
- Los y las participantes se reúnen de nuevo por roles y leen el material y resuelven de manera dialógica la siguiente tabla de aprendizaje:

— **Tabla 3.** *Tabla de aprendizaje.*

Concepto o ideas	Como lo pensaba	Como lo pienso ahora

- Los y las participantes rotan las respuestas por los grupos y las leen.
- El facilitador retoma la presentación de los conceptos y dialoga con los y las participantes de los aspectos encontrados en las tablas de aprendizaje.

● **Actividad 2: “Comprendiendo el proceso de MCI” (Duración 3 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Reconocer y comprender de manera integral el proceso de MCI.

**Estrategia didáctica:** Juego de roles sobre un conflicto y exposición magistral.

**Materiales Requeridos:**

- Fotocopias con las descripciones del conflicto que los y las participantes identificaron del territorio en la sesión 1, este documento debe haber sido preparado previamente por el facilitador y debe contener: breve descripción de la situación conflictiva, los roles de cada colectivo cultural, la foto del mapa y la línea de tiempo elaborada en la primera sesión.
- Video beam.
- Computador.
- Fotocopias de la tabla de aprendizaje.

**Desarrollo de la actividad:**

- El facilitador explica a los y las participantes las condiciones del juego de rol “el Conflicto en el Desencuentro”. Es una continuación del ejercicio de la sesión anterior.
- Los y las participantes se dividen en grupos, según los colectivos culturales “el Conflicto en el Desencuentro”. Ya divididos, dialogan sobre el conflicto y el rol que deben asumir, igualmente planean cómo van a negociar con los otros colectivos.
- Los y las participantes escogen un equipo de mediación (tres personas).
- El facilitador instala una mesa de negociación con mediador entre los colectivos, quienes intentan llegar a un acuerdo. El juego termina cuando el equipo mediador consiga que las partes lleguen a un acuerdo.
- El facilitador a partir del juego de rol y los recursos audiovisuales, desarrolla una exposición magistral sobre el proceso de MCI, incentivando la participación del grupo y aclarando dudas.
- Los y las participantes se reúnen de nuevo por roles, leen el material y resuelven de manera dialógica la siguiente la tabla de aprendizaje:

— **Tabla 4.** *Tabla de aprendizaje.*

¿Cómo pensaba que era el proceso de MCI?	¿Cómo lo pienso ahora?



- Los y las participantes se rotan por los grupos todas sus respuestas y las leen.
- El facilitador retoma la presentación del proceso y dialoga con los y las participantes de los aspectos encontrados en las tablas de aprendizaje.

- **Actividad 3: “Decálogo de mediadores de conflictos interculturales” (4 horas)**

**Objetivos de la actividad:** Identificar la importancia, ventajas y limitaciones de la MCI, los roles y las funciones del mediador intercultural, y elaborar el Decálogo del Mediadores de Conflictos Interculturales.

**Estrategia didáctica:** Exposiciones grupales y aprendizaje colaborativo.

**Materiales requeridos:**

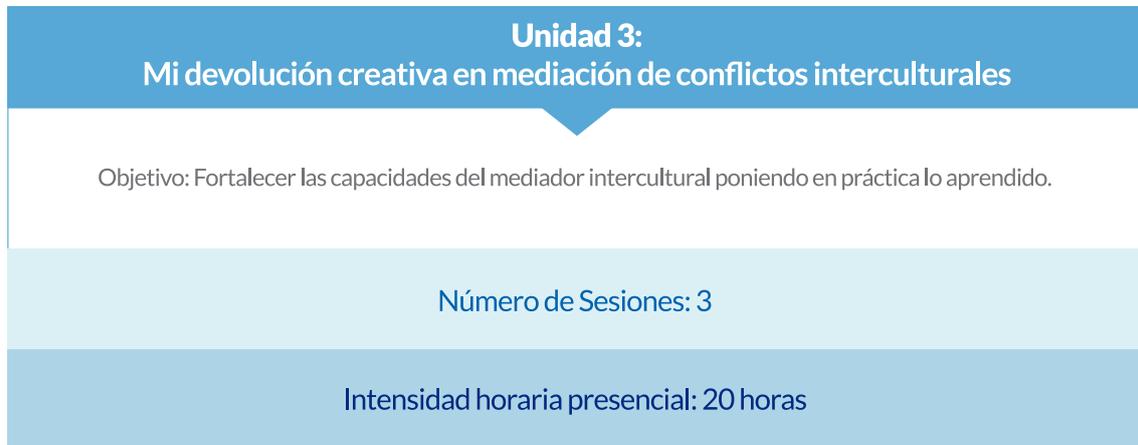
- Octavos de cartulina.
- Tijeras.
- Lana o piola.
- Marcadores de colores.
- Video Beam.
- Computador.
- Fotocopia del Material de apoyo con los contenidos de la sesión.
- Fotocopia la tabla de aprendizaje con los conceptos a trabajar.

**Desarrollo de la actividad:**

- Los y las participantes se organizan en grupos y dialogan sobre dos preguntas ¿Cuál es la importancia, alcances y limitaciones de la MCI? ¿Cuáles son los roles, las funciones y las cualidades, habilidades de un mediador de conflictos interculturales?
- Los y las participantes deben elaborar con los materiales de las sesiones un “libro azul del mediador intercultural” el cual debe contener:
  1. La importancia de la MCI
  2. Los roles y funciones del mediador intercultural
  3. Un decálogo de principios éticos del mediador.
- Todos los grupos expondrán su libro en plenaria.
- Una vez terminadas las exposiciones el facilitador expondrá el tema explicando aspectos relacionados con la importancia, alcances o límites de la MCI, las funciones, y el perfil de un mediador intercultural en el contexto del sistema local de justicia e incentivando la participación y resolviendo dudas.

## » 8.3 Unidad 3

### — Gráfica 5. Unidad 3.



### 8.3.1 Desarrollo de la sesión 1: La MCI en acción – Técnicas Comunicativas. (Duración 8 horas)

- **Actividad No. 1: “Escuchemos activamente” (1 Hora)**

**Objetivo de la actividad:** Fortalecer las capacidades comunicacionales de los y las participantes para la MCI.

**Estrategia didáctica:** Juegos de roles, explicaciones magistrales y aprendizaje colaborativo.

**Materiales requeridos:**

- Hojas de papel.
- Vasos.
- Piola.
- Tijeras.
- Marcadores de colores.
- Videobeam.
- Computador.

**Desarrollo de la actividad:**

- El facilitador solicitará a los y las participantes que elaboren un teléfono con una cuerda y con vasos, luego les pedirá que se comuniquen a través de este.
- El facilitador recordará a los y las participantes a través de una pregunta que incentive la participación: **¿Cuáles son los elementos de la comunicación?** Igualmente, el facilitador explicará cuales son los criterios de una escucha activa.



- El facilitador solicitará a los y las participantes que se organicen en hilera para jugar el juego del "teléfono roto" dando un mensaje verbal sobre un conflicto en el territorio, que debe irse pasando entre los participantes.
- Los y las participantes reflexionarán sobre ¿si funciona o no funcionó la escucha activa?
- El facilitador repetirá el juego del teléfono roto, pero transmitiendo el mensaje con señas.
- Los y las participantes reflexionarán sobre la distorsión del mensaje.
- Se solicitará que se reúnan en parejas y establezcan un diálogo sobre un tema polémico, igualmente les pedirá que practiquen la escucha activa durante unos minutos.
- Al final del ejercicio los y las participantes reflexionarán en plenaria sobre la escucha activa en la MCI.

- **Actividad No. 2: "Promoviendo la confianza" (Duración 2 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Fortalecer las capacidades comunicacionales de los y las participantes para la MCI.

**Estrategia didáctica:** Juegos de roles, explicaciones magistrales y aprendizaje colaborativo.

**Materiales requeridos:**

- Hojas de papel.
- Marcadores de colores.
- Videobeam.
- Computador.

**Desarrollo de la actividad:**

- El facilitador explicará y dará ejemplos sobre cómo crear confianza entre las partes en conflicto y el mediador.
- El facilitador solicitará a los y las participantes que elaboren un diálogo donde dos personas o más de la comunidad se encuentran en conflicto, y se comunican inadecuadamente. Los diálogos deberán escribirse en las cartulinas.
- El facilitador leerá cada diálogo y pedirá a los y las participantes que representen el diálogo, el grupo deberá sugerir *¿Qué expresiones podemos utilizar y qué podemos hacer para crear confianza?*
- Los y las participantes reflexionarán sobre la importancia de crear confianza en el proceso de MCI.

- **Actividad No. 3: “Pregúntame dulcemente” (duración 2 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Fortalecer las capacidades comunicacionales de Los y las participantes para la MCI.

**Estrategia didáctica:** Juegos de roles, explicaciones magistrales y aprendizaje colaborativo.

**Materiales requeridos:**

- Hojas de papel.
- Marcadores de colores.
- Videobeam.
- Computador.

**Desarrollo de la actividad:**

- El facilitador explicará y dará ejemplos sobre la palabra dulce, pregunta mediadora y la pregunta circular en el proceso de MCI, incentivando la participación.
- El facilitador solicitará a Los y las participantes que elaboren un diálogo donde dos personas o más de la comunidad se encuentran en conflicto, y se comunican inadecuadamente, Los y las participantes deberán escribir los diálogos en las cartulinas.
- El facilitador leerá cada diálogo y pedirá a Los y las participantes que representen el diálogo, el grupo deberá sugerir qué palabras dulces se pueden utilizar, y qué preguntas mediadoras y circulares se pueden hacer para transformar pacíficamente el conflicto.
- Los y las participantes reflexionaran sobre la importancia de la palabra dulce, la pregunta mediadora y la pregunta circular.

- **Actividad No. 4: “Parafraseando, resumiendo y reformulando” (duración 1 hora)**

**Objetivo de la actividad:** Fortalecer las capacidades comunicacionales de Los y las participantes para la MCI.

**Estrategia didáctica:** Juegos de roles, explicaciones magistrales y aprendizaje colaborativo.

**Materiales requeridos:**

- Hojas de papel.
- Marcadores de colores.
- Videobeam.
- Computador.
-



### Desarrollo de la actividad:

- El facilitador, incentivando la participación, explicará y dará ejemplos de parafraseo positivo, resumen positivo y reformulación positiva en el proceso de MCI.
- El facilitador solicitará a los y las participantes que elaboren un diálogo donde dos personas o más de la comunidad se encuentran en conflicto, y se comunican inadecuadamente, los y las participantes deberán escribir los diálogos en las cartulinas.
- El facilitador leerá cada diálogo y pedirá a los y las participantes que representen el diálogo, el grupo deberá sugerir expresiones de parafraseo positivo, resumen positivo y reformulación positiva que contribuyan a transformar pacíficamente el conflicto.
- Los y las participantes reflexionaran sobre la importancia del parafraseo positivo, el resumen positivo y la reformulación positiva en el proceso de MCI.

- **Actividad No. 5: "Como lo hacen" (Duración 24 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Conocer experiencia de la MCI en el territorio.

**Estrategia didáctica:** Conversatorio.

### Materiales requeridos:

- Computador.
- Videobeam.

### Desarrollo de la actividad (4 horas):

- Los asistentes participaran en un conversatorio con personas invitadas por quienes hacen mediación intercultural en el territorio o el facilitador. Los mediadores interculturales invitados en mesa redonda compartirán sus experiencias con los asistentes.

## 8.3.2 Desarrollo de la Sesión 2: La MCI en acción - Simulacro (Duración 8 horas)

- **Actividad No. 1: "Mediar para repasar" (Duración 8 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Aplicar un simulacro de MCI para fortalecer las capacidades de los y las participantes.

**Estrategia didáctica:** Estudios de caso y juego de roles.

### Materiales requeridos:

- Fotocopias con la explicación del caso.
- Juego de marcadores.
- Hojas de papel bond.
- Fichas de cartulina.

### Desarrollo de la actividad:

- El facilitador conformará equipos con los y las participantes y entregará al grupo un caso de MCI, preparado previamente a partir de las sesiones anteriores.
- Cada equipo de trabajo analizará el caso y simulará una etapa del proceso de MCI. El facilitador durante el proceso definirá si los equipos lo hicieron bien o si deben mejorar algún aspecto, así mismo durante la actividad promoverá la participación e irá resolviendo y aclarando aspectos de la MCI.

## 8.3.3 Desarrollo de la Sesión 3: La MCI en acción: Planeando (Duración 4 horas)

- **Actividad No. 1: “Planeando voy mediando” (Duración 3 Horas)**

**Objetivo de la actividad:** Orientar a los y las participantes en el diseño e implementación de un plan de mediación de conflictos interculturales en el territorio.

**Estrategia didáctica:** Exposición magistral y aprendizaje colaborativo.

### Materiales requeridos:

- Hojas de papel.
- Fotocopias del formato de planeación de la MCI.
- Lápices.
- Lapiceros.

### Desarrollo de la actividad:

- El facilitador a partir de ayudas audiovisuales desarrollará una exposición magistral explicando el paso a paso para la elaboración del plan de mediación.
- A partir del conflicto trabajado en el simulacro de la sesión anterior, las participantes elaborarán en grupos un plan de MCI.
- Una vez elaborado el plan, los grupos socializan en plenaria y retroalimentan sus propuestas. El facilitador durante la actividad promoverá la participación e irá resolviendo y aclarando aspectos de la planificación de la MCI.



- **Actividad 2: "Evaluando y comenzando" (Duración 1 horas)**

**Objetivo de la actividad:** Evaluar las capacidades y habilidades para la mediación de conflictos interculturales.

**Materiales requeridos:**

- Computador.
- Videobeam.
- Octavos de cartulinas de colores.
- Marcadores de colores.
- Cinta de enmascarar.

**Desarrollo de la Actividad:**

- El facilitador entregará a los y las participantes los materiales y le pedirá a cada uno que, en una cartulina resuelva la siguiente pregunta: **¿Qué aprendí en el Curso de Formación que nunca olvidaré?**
- Cada uno de Los y las participantes exponen su cartulina y las pegan en una de las paredes del salón.
- Durante la actividad el facilitador promoverá la participación e irá resumiendo los aprendizajes.

## BIBLIOGRAFÍA

ACCEM. (s.f.). Guía de mediación intercultural. Obtenido de [https://ssm.cordoba.es/imagenes/pdf/inmig-Guia\\_Mediacion\\_ACCEM.pdf](https://ssm.cordoba.es/imagenes/pdf/inmig-Guia_Mediacion_ACCEM.pdf)

Agencia Presidencia para la acción social y la cooperación internacional. (2007).

Capacitación comunitaria en la identificación, caracterización y el tratamiento de conflictos por la tierra y el territorio. Obtenido de: [https://www.restitucciondetierras.gov.co/documents/10184/227457/capacitacion\\_comunitaria.pdf/08375e50-b259-42a0-82c8-74ac43a946f5](https://www.restitucciondetierras.gov.co/documents/10184/227457/capacitacion_comunitaria.pdf/08375e50-b259-42a0-82c8-74ac43a946f5)

Alto Comisionado para la Paz. (s.f.). Facilitación de los diálogos y transformación de conflictos: Conceptos y herramientas básicas para la práctica. Obtenido de: [http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/Cartilla\\_Facilitacion\\_de\\_Dialogos.pdf](http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/Cartilla_Facilitacion_de_Dialogos.pdf)

Alvear, Julio C. (2016-1). Ponencia Incidencia de los Acuerdos de la Habana en las Paces Territoriales. Septiembre 14 de 2016, UNICATÓLICA. Cali.

Alvear, Julio C. (2018). La construcción de paz. En prensa. (Proyecto: “Aspectos propositivos para para la construcción de la paz en los territorios y las comunidades en el Valle del Cauca” Vicerrectoría de Investigaciones – Grupo de Investigación: “Política y Conflicto” IEP.

Castilla, Juan David. (2019). “Mecanismos alternativos de solución de conflictos serán un eje del Plan de Desarrollo”. En línea. Obtenido de: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/mecanismos-alternativos-de-solucion-de-conflictos-seran-un-eje-del-plan-de-desarrollo-2830027>

Centro de Estudios para la Paz. (2012). Estado del arte sobre los conflictos interculturales socio-territoriales en Colombia. Obtenido de: <http://cespaz.com/Descargas/Paz%20Territorial/Estado%20del%20arte%20sobre%20los%20conflictos%20interculturales%20socio%20-%20territoriales%20en%20Colombia.pdf>

Corporación Razón Pública. (2009). “Marco para la implementación de la conciliación en equidad”. En línea. Obtenido de: <https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/sala%20de%20prensa/documentos/MICE.pdf>

DANE. 2005. “Censo General 2005”. En línea. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-general-2005-1>

DANE.2012. “Estructura y composición demográfica de la población”. En línea. Obtenido de: <https://geoportal.dane.gov.co/atlasestadistico/pages/tome01/tm01itm38.html>

DANE.2018. “Censo Nacional de Población y Vivienda”. En línea. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/donde-estamos>



Diputación Provincial de Sevilla. (s.f.). Guía para servicios de mediación. Obtenido de: [https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/mediacion/descarga/documentos/GUIA\\_DIPUTACION\\_SEVILLA.pdf](https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/mediacion/descarga/documentos/GUIA_DIPUTACION_SEVILLA.pdf)

Chaux, Enrique; Lleras, Juanita; Velásquez Ana María (2004). Competencias ciudadanas de los estándares al aula: una propuesta de integración a las áreas académicas. Bogotá. Ediciones Uniandes.

Farré Salvá, S. (2004). Gestión de conflictos: Curso de Formación de mediación. Un enfoque socioafectivo. Barcelona: Ariel, S.A.

Fregenal Malgosa, P., & Herrero Benito, I. (s.f.). La estructura y dinámica del conflicto propuesta por Jean Paul Lederach. Obtenido de [https://www.academia.edu/11062177/La\\_estructura\\_y\\_din%C3%A1mica\\_del\\_conflicto\\_propuesta\\_por\\_Jean\\_Paul\\_Lederach](https://www.academia.edu/11062177/La_estructura_y_din%C3%A1mica_del_conflicto_propuesta_por_Jean_Paul_Lederach)

Fundación Federico Ozanam. (S.f). "Mediación intercultural". En línea. Obtenido de: <https://www.ozanam.es/programa/mediacion-intercultural/>

Fundación Sevilla Acoge. (S.f). "Mediación Intercultural y Gestión de la Diversidad". En línea. Obtenido de: <http://sevillaacoge.org/mediacionintercultural/>

Fundación Secretariado Gitano. (2007). Retos en los contextos multiculturales - Competencias interculturales y resolución de conflictos. Obtenido de [https://www.gitanos.org/upload/67/13/1.4.0-FUN-ret\\_Retos\\_en\\_Contextos\\_Multiculturales.pdf](https://www.gitanos.org/upload/67/13/1.4.0-FUN-ret_Retos_en_Contextos_Multiculturales.pdf)

Galtung, Johan. (1969). Violence, Peace, and Peace Research. *Journal of Peace Research* 6.3.

Galtung, J. (1998). Tras la violencia 3R. Reconstrucción, Reconciliación, Resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia. Bilbao: Bakeaz y Gernika Gogoratuz.

Lederach, J. (1992). Enredos, pleitos y problemas una guía práctica para ayudar a resolver los conflictos. Obtenido de: <http://www.centrocarbonell.mx/wp-content/uploads/2016/12/Enredos-Pleitos-y-problemas-de-Juan-Pablo-Lederach.pdf>

MEN – Ministerio de Educación Nacional (2006). Estándares Básicos de Competencias Ciudadanas. Serie Guías No. 6. Disponible en: [www.minieducacion.gov.co/cvn/1665/articles-75768\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.minieducacion.gov.co/cvn/1665/articles-75768_archivo_pdf.pdf)

MEN – Ministerio de Educación Nacional (20011a). Orientaciones para la Institucionalización de las Competencias Ciudadanas. Cartilla 1 Brújula. Bogotá: MEN.

MEN – Ministerio de Educación Nacional (2011b). Orientaciones para la Institucionalización de las Competencias Ciudadanas. Cartilla 2 Mapa. Bogotá: MEN.

MEN (2004). Formar para la ciudadanía ¡sí es posible! lo que necesitamos saber y saber hacer. Estándares básicos de Competencias Ciudadanas. Bogotá, Colombia. Ediciones Espantapájaros Curso de Formación.

Ministerio de Justicia y del Derecho.2017. "Plan Decenal de Justicia (2017-2017)".

Notaria 19 de Bogotá. 2018. "¿QUÉ SON LOS CONTRATOS DE TRANSACCIÓN?" En línea. Obtenido de: <https://www.notaria19bogota.com/contratos-de-transaccion/> Visitado.

ONU- Organización de Naciones Unidas. (1999). Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz. Resolución 53/243 del 6 de octubre de 1999. Disponible en: [http://www3.unesco.org/iycp/kits/sp\\_res243.pdf](http://www3.unesco.org/iycp/kits/sp_res243.pdf)

Portal Democracia Participativa. (S.f). "Objetivos casas de justicia". En línea. Obtenido de: <http://participacion.barranquilla.gov.co/Inicio/CasasJusticia/Objetivos>

Presidencia de la República.2019. "Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022) "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad".

Procuraduría General de la Nación. (2007). Guía para facilitar la comunicación intercultural, intersocial e interinstitucional. Obtenido de: <http://www.anh.gov.co/Seguridad-comunidades-y-medio-ambiente/Estrategia%20social/Documents/Gu%C3%ADa%20para%20facilitar%20la%20Comunicaci%C3%B3n%20Intercultural%2C%20Intersocial%20e%20Interinstitucional.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). Apoyo a la mediación interna: Fortalecimiento de resiliencia ante los conflictos y agitación. Obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Conflict%20Prevention/50380%20UNDP%20EU%20Guidance%20Note%20SUMMARY-SP-LR.pdf>

Ramírez, A. (2016) El Constructivismo Pedagógico. Universidad Veracruzana. México. Recuperado de: <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/EI%20Constructivismo%20Pedag%C3%B3gico.pdf>

Sociedad Alemana para la cooperación internacional. (2016). Manual de mediación intercultural: aportes desde la experiencia de los intérpretes y traductores oficiales en lenguas indígenas. Obtenido de: [http://www.consultaprevia.org.pe/publicaciones/Manual\\_MMI\\_Final.pdf](http://www.consultaprevia.org.pe/publicaciones/Manual_MMI_Final.pdf)

Tuvilla, R. José. (2004). Cultura de Paz y Educación. En Manual de Paz. Disponible en: [http://www.ugr.es/~eirene/publicaciones/manual/Cultura\\_de\\_Paz\\_y\\_Educacion.pdf](http://www.ugr.es/~eirene/publicaciones/manual/Cultura_de_Paz_y_Educacion.pdf) [Visitado octubre 01 del 2016]

UNESCO. 2.17." Diálogo intercultural". En línea. Obtenido de: <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/dialogue/intercultural-dialogue/>



## » Bibliografía de consulta para el capacitador

Bush, R.A. Baruch y J.P.Folger (1996) La Promesa de la mediación: Como afrontar el conflicto a través del fortalecimiento propio y el reconocimiento de los otros. Barcelona Granica

Camp, Eduard Vinyamata. (1999). Manual de Prevención y Resolución de Conflictos: Conciliación, Mediación, Negociación Barcelona, España. Editorial Ariel, SA Farré S, Sergi. (2004). Gestión de Conflictos Taller de mediación. Ariel. Barcelona. Fisas, V. (2001). Cultura de paz y gestión de conflictos. Barcelona. Icaria/ Antrazyt. UNESCO

Fisher, Roger, William Ury and Bruce Patton. (1995). ¡Si... de Acuerdo! Bogotá. Grupo Editorial Norma.

Folberg, Jay y Alison Taylor. (1992). Mediación: Resolución de conflictos sin litigio. México. Limusa

Lederach, Juan Pablo. (1993). Enredos, Pleitos y Problemas. Semilla, Guatemala; y Ediciones Clara, Bogotá Colombia

Lederach, J. P. (1996). Mediación. Documento 8, Centro de Investigación por la Paz Guernika Gogoratz.

Moore, Christopher. (1995). El Proceso de Mediación. Buenos Aires: Granica

## » Normas Jurídicas

- Constitución Política de Colombia. 1991.
- Ley 70 de 1993.
- Ley 270 de 1996
- Ley 1801 de 2016
- Decreto 1477 de 2000
- Decreto 1227 de 2017
- Sentencia C-1195 de 2001 Corte Constitucional.
- Sentencia T-917/06 de 2006 Corte Constitucional
- Sentencia C-631/12 de 2012 Corte Constitucional.

# 2 ▶▶

## SYLLABUS GUIA DE FORMACIÓN

### 1. Introducción

El material del mediador es una guía didáctica sobre la Mediación de Conflictos Interculturales (MCI), que se constituye como un Método de Resolución de Conflictos (MRC), la cual tiene por objeto orientar la formación de futuros mediadores interculturales, en este sentido, en el documento se encontrarán elementos, teóricos, conceptuales y prácticos que facilitarán la comprensión y la puesta en práctica de la MCI

El material se divide en tres unidades académicas, la primera denominada “Lo que he vivido en mediación de conflictos interculturales” tiene como fin recordar y recuperar de manera colectiva los saberes de los participantes en mediación intercultural, todo ellos a partir de sus experiencias y el diálogo de saberes; la segunda “Lo que otros y otras han vivido en mediación de conflictos interculturales” se enfoca en fortalecer de manera teórico-práctica las capacidades y habilidad de los postulantes en la aplicación de la mediación de conflictos interculturales ; la tercera unidad “Mi devolución creativa en mediación de conflictos interculturales” tiene como objetivo, fortalecer las capacidades del mediador intercultural poniendo en práctica lo aprendido.



El documento se encuentra dirigido hacia aquellas personas que estén interesadas en el ejercicio de la mediación intercultural, estos pueden ser funcionarios públicos, autoridades de colectivos culturales, organizaciones sociales, y la ciudadanía en general que observe en la MCI un instrumento para la transformación pacífica de los conflictos y la construcción de paz desde el territorio.

Se debe recordar que la MCI es un proceso flexible, por lo tanto, los contenidos de este material pueden ser modificados de acuerdo a las particularidades de cada territorio, de igual manera, las actividades propuestas podrían ser ajustadas por aquellas que el formador considere pertinentes de acuerdo al contexto<sup>1</sup> donde se pretenda realizar el proceso de formativo. En consecuencia, el material puede entenderse como un insumo para la formación de mediadores interculturales que convoca al aprendizaje colectivo y el diálogo de saberes.<sup>1</sup>

## Taller “Mediar para Remediar”

### Unidad 1: Lo que he vivido en mediación de conflictos interculturales.

#### » Sesión 1

El objetivo de esta sesión es generar un diálogo de saberes entre los participantes, para que compartan su conocimiento sobre mediación de conflictos a partir de sus propias experiencias.

- **Actividad 1: Recordar para remediar**

El propósito de esta actividad consiste en trabajar los conceptos básicos para entender la mediación intercultural, los cuales se guiarán por una serie de preguntas, que primero serán respondidas de manera individual, posteriormente de manera grupal en donde los participantes debatirán sobre las preguntas asignadas elaborando una respuesta común a todos sus integrantes y finalmente los grupos procederán a compartir sus reflexiones a los demás participantes del taller.

---

1 Entre ellos los actores, colectivos y conflictos que se desarrollan en el territorio.

¿Qué es un conflicto?

---

¿Qué es la violencia?

---

¿Qué es la paz?

---

¿Qué es la cultura?

---

¿Qué es lo intercultural?

---

¿Qué es un conflicto intercultural?

---

¿Qué es diálogo intercultural?

---

¿Qué es la mediación de conflictos interculturales?

---



¿Qué hace un mediador de conflictos interculturales?

---

¿Cuáles son las cualidades de un mediador de conflictos interculturales?

---

- **Actividad 2: La mediación en mi territorio**

Esta actividad busca generar herramientas que ayuden en la identificación de los conflictos interculturales y la Mediación Intercultural que se desarrolla en los territorios. Para ello se proponen los siguientes ejercicios:

1. **Mapeando nuestro territorio:** Este ejercicio consiste en aplicar una técnica llamada "Cartografía Social", lo cual consta en dibujar un mapa del territorio de forma colectiva y creativa con las personas que están presentes, con el objetivo de ubicar los colectivos culturales que integran la región, los conflictos presentes entre estos y los intereses que están en tensión. Terminado el mapa, el grupo debe escoger uno de los conflictos que considere más relevante y en el que crean se pueda aplicar la mediación.
2. **¿Por qué? ¿Quienes? ¿Cuándo? ¿Cómo? y ¿Dónde?:** Estas preguntas podrán ayudarnos a indagar los aspectos centrales del conflicto elegido, entre ellos sus causas, actores involucrados, espacio y tiempo de desarrollo. Recordemos que nuestro enfoque son los conflictos interculturales, es decir, entre diferentes culturas o entre diversos colectivos (étnicos y campesinos). Para ello se propone la elaboración de una línea de tiempo de manera colectiva, la cual debe realizarse a partir de los conocimientos o recuerdos que tengan los participantes sobre el conflicto, guiándose con la pregunta inicial. Por último, se hará una reflexión sobre cómo ha sido entendida la mediación intercultural en el territorio.

**Nota:** La línea de tiempo debe desarrollarse en un pliego de cartulina y en grupo.

## Unidad 2: Lo que se dice de la Mediación de Conflictos Interculturales.

### » Sesión 1

Esta sesión pretende aclarar conceptualmente los términos importantes para el estudio de la mediación de conflictos interculturales, además de indagar sobre los elementos normativos y de política pública que pueden respaldar jurídicamente el mecanismo.

#### ¿Qué es el diálogo intercultural?

El intercambio equitativo, así como el diálogo entre las civilizaciones, culturas y pueblos, basados en la mutua comprensión y respeto, y en la igual dignidad de las culturas, son la condición sine qua non para la construcción de la cohesión social, de la reconciliación entre los pueblos y de la paz entre las naciones (UNESCO, 2017).

#### ¿Qué son los Conflictos, la Paz y la Violencia?

Los conflictos, son parte de la naturaleza humana, se manifiestan como contradicciones o antagonismos materiales e inmateriales entre las personas, grupos, colectivos y otros; se presentan en contextos determinados, aportando una serie de cambios a la sociedad de acuerdo a la forma como estos sean tramitados. En este sentido, existe la posibilidad de que los conflictos se desborden en violencia, afectando física y psicológicamente a las partes involucradas. Sin embargo, es posible tramitarlos de manera pacífica, llegando al establecimiento de unos mínimos acuerdos. Algunos conflictos, son tratados por un tercero, quien orienta a las partes en la búsqueda de soluciones, sin embargo, también puede ser resuelto por las partes sin necesidad de una intervención externa.

Por su parte, la paz debe ser reflexionada como un proceso gradual en la construcción de las interrelaciones humanas orientadas al goce efectivo de los derechos humanos, la reducción de la violencia directa, estructural y cultural, así como también, a la incorporación en las relaciones humanas de métodos y técnicas de resolución no violenta de los conflictos y el estar libres de peligros y amenazas (Alvear, 2018).

Finalmente, se entiende por violencia “todo lo que obstaculiza la realización completa del potencial humano, tanto física como mentalmente” (Galtung, 1969: 181). En los términos señalados, implica entonces, un reconocimiento de tres tipos de interacciones violentas, lo que Johan Galtung (1998) define como: violencia directa, violencia estructural y violencia cultural. La primera, es una forma de violencia manifiesta, fácilmente perceptible, y las dos últimas, son formas de violencia latentes, es decir, que implican una mayor dificultad para ser observadas.

#### ¿Qué entendemos por cultura?

La cultura es un conjunto de creencias, costumbres, hábitos, prácticas y valores, que posee un determinado grupo social o étnico, ubicado en un contexto temporal y geográfico



específico. Se constituye como un elemento que otorga identidad al colectivo en general, y a nivel individual, a las personas que lo integran. Además, la cultura no es estática, puede ir cambiando en la interacción que exista dentro del mismo grupo social o en su interacción con otros colectivos.

### ¿Qué es la interculturalidad?

La interculturalidad, es el proceso de interacción o comunicación entre dos o más colectivos, con identidades culturales diferentes, en un espacio y territorio determinado. Ninguna cultura es hegemónica, es decir, ninguna está por encima de otra, todas tienen el mismo reconocimiento, desde el enfoque de los derechos humanos.

En la era de la globalización, caracterizada por los grandes avances de las nuevas tecnologías y una exacerbada interconexión, la interculturalidad se presenta como una posibilidad o espacio de encuentro y diálogo entre diferentes colectivos, a través de su interacción en las redes sociales, sin importar los espacios temporales, ni geográficos. A su vez, la interculturalidad puede ubicarse en los procesos migratorios, toda vez que los migrantes se ven expuestos a una interacción masificada con "otras" sociedades, con otros conjuntos de valores y costumbres, generando intercambios culturales.

En este sentido, la interculturalidad se puede entender como el proceso a través del cual se promueve la tolerancia, la convivencia, la comunicación y la interacción enmarcadas en el respeto, entre colectivos que poseen diferentes culturas y que buscan reivindicar la pluralidad de sus identidades.

### ¿Qué es un conflicto intercultural?

Un conflicto intercultural, se percibe como una contradicción entre colectivos étnicos, campesinos, actores y otros, por un bien material o inmaterial (poder económico, político, control territorial, entre otros), donde intervienen intereses, valores, costumbres y tradiciones culturales de cada colectivo. Sin embargo, de acuerdo con cómo se gestionen estos conflictos, se pueden generar oportunidades de cambio social, en pro del fortalecimiento del tejido social.

Por lo general, las relaciones de tensión entre los colectivos étnicos tienen como elemento transversal, el tema de tierras, o el desconocimiento de los derechos específicos que tiene cada parte o colectivo involucrado en el conflicto (Centro de Estudios para la Paz, 2012).

### ¿Qué es la Mediación de Conflictos Interculturales?

Para comenzar, señalaremos que el conflicto intercultural es una contradicción entre dos o más identidades o colectivos culturalmente definidos, por un bien material (recursos económicos, políticos o territoriales) y/o un bien inmaterial (valores, costumbres, creencias y tradiciones).

Entretanto, la MCI es un proceso autocompositivo de resolución de conflictos, un proceso voluntario, confidencial, gratuito y seguro, que permite transformar pacíficamente los conflictos interculturales.

El mediador intercultural, quien interviene de manera voluntaria y gratuita, no decide cuál de las partes tiene la razón, no impone sus decisiones a los colectivos culturales en conflicto, simplemente acompaña a las partes para que, en un ambiente confidencial, seguro y libre, de manera dialógica, diriman sus diferencias en relación con los intereses en conflicto, para que transformen, de manera creativa y pacífica, el conflicto intercultural desde un enfoque restaurativo. Finalmente, lo que el mediador buscará es que las partes en conflicto propongan soluciones que satisfagan sus intereses colectivos, sin negar los intereses de la contraparte.

— **Gráfica 6.** Inferida a partir de las observaciones de casos en el Norte del Cauca y Putumayo.



Fuente: *Elaboración propia*

- **Actividad 1: Conozcamos más de la mediación de conflictos interculturales**

A partir del contenido, los participantes se reunirán en grupo para socializar los conceptos y resolver la siguiente tabla:



— **Tabla 5.** Plan de formación.

Concepto	Como lo pensaba	Como lo pienso ahora
Cultura		
Conflicto		
Paz		
Violencia		
Interculturalidad		
Conflictos Interculturales		
Diálogo Intercultural		
Mediación de Conflictos Interculturales		

### Antecedentes históricos de la MCI

La mediación de conflictos interculturales tiene cimientos históricos, la presencia de un tercero que ayude a la búsqueda de un acuerdo entre colectivos culturales surge en el mismo momento del surgimiento de las primeras civilizaciones. La humanidad, siempre se ha provisto de hombres con capacidad de ayudar a otros hombres a la búsqueda de acuerdos.

— **Gráfica 7.** Plan de formación.



La Mediación de Conflictos Interculturales (MCI), es una expresión histórica de construcción de paz desde los colectivos culturales, que nace en el seno de las identidades culturales presentes en el país. En Colombia, históricamente los colectivos culturales han mantenido diversas figuras de mediadores de conflictos interculturales, como es el caso los colectivos étnicos con denominaciones tales como: autoridad, palabreros, médicos tradicionales, mayores, armonizadores entre otros.

## Fundamentos normativos de la mediación de conflictos interculturales en el contexto de los sistemas locales de Justicia

Aunque no existen referencias jurídicas explícitas sobre la MCI en nuestro país, si las hay en relación con la mediación, en general, y algunas formas que esta adopta, por ejemplo, la conciliación y la amigable composición. La Mediación de Conflictos, es aceptada e incorporada a la normatividad de nuestro país como un MRC. En este sentido, la MCI es una forma de medición que se fundamenta, jurídicamente, en el reconocimiento constitucional de la diversidad cultural de la nación (Art, 7, CP); en el pluralismo jurídico, en relación con el reconocimiento de jurisdicciones especiales como la indígena, quienes pueden administrar justicia propia en sus territorios y resolver los conflictos a partir de sus usos y costumbre (Art. 246, CP); o las comunidades negras y afrocolombianas, quienes a través del Artículo 5 de la Ley 70 de 1993, se les da la potestad, como una de las funciones de los Consejos Comunitarios, de “hacer de amigables componedores en los conflictos internos factibles de conciliación”.

La posibilidad de mediar conflictos interculturales es otorgada a los particulares en el Art. 116 de la Constitución Política, a través de la promoción de modelos alternativos al derecho para la resolución de conflictos. Mediante esta ampliación, se deja abierta la posibilidad de que los particulares actúen como conciliadores o árbitros, habilitados por las partes para fallar en derecho o en equidad. Así se establece el ejercicio de funciones jurisdiccionales, por cuenta de las autoridades anteriormente enunciadas, estructurando, de ese modo, un sistema de resolución de los conflictos, de manera complementaria al derecho que promueve y acepta la mediación de conflictos con un MRC.

Dicha norma, es complementada con el artículo 95 de la Constitución Política, parágrafo 5, el cual establece como responsabilidad de todos los colombianos “Colaborar para el buen funcionamiento de la administración de la justicia” y donde la MCI ha jugado un papel definitivo, aunque poco reconocido, por el ordenamiento legal, al complementar el acceso a la justicia en territorios rurales, caracterizados por la convergencia de diversas identidades culturales, y por la ausencia y falta de acceso a los operadores judiciales.

En esta misma línea, el artículo 229 de la Constitución Política, garantiza a todos los colombianos el acceso a la justicia, lo que facilita la implementación de la MCI como una forma de mediación de conflictos, que como otras expresiones de mediación: la conciliación o la amigable composición, tiene el potencial de contribuir a “(i) facilitar el acceso a la justicia; (ii) proveer una forma más efectiva de solución a los conflictos; (iii) mejorar la capacidad de la comunidad para participar en la resolución de los conflictos; y (iv) aliviar la congestión, la lentitud y los costos de la justicia estatal formal” ( Corte Constitucional, Sentencia C-1195 de 2001).

A continuación, se relacionan las normas más significativas que pueden servir a las administraciones territoriales para fundamentar la implementación de MCI:



## Resumen Fundamentación jurídica para la implementación de MCI en los entes territoriales

— Tabla 6. Resumen.

Año	Norma	Contenido
1991	Artículo 07 de la Constitución	El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana.
1991	Artículo 95 de la Constitución	La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades. 7. Colaborar para el buen funcionamiento de la administración de la justicia.
1991	Artículo 116 de la Constitución Política Nacional	Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de jurados en las causas criminales, conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley.
1991	Artículo 229 de la Constitución Política Nacional	Artículo 229. Se garantiza el derecho de toda persona para acceder a la administración de justicia. La ley indicará en qué casos podrá hacerlo sin la representación de abogado.
1996	Ley 270 "Estatutaria de la Administración de Justicia"	"Artículo 8°. Alternatividad. La ley podrá establecer mecanismos diferentes al proceso judicial para solucionar los conflictos que se presenten entre los asociados y señalará los casos en los cuales habrá lugar al cobro de honorarios por estos servicios".
2001	Sentencia C-1195 de 2001 Corte	"Para la Corte resulta claro que la justicia estatal formal no siempre es efectiva, en especial cuando no se han previsto recursos judiciales idóneos y suficientes que faciliten la solución pacífica de los conflictos, o cuando la complejidad de los procedimientos o de las condiciones de tiempo, modo y lugar exigidas por el legislador restringen la capacidad de alcanzar el goce efectivo de los derechos cuya protección se busca al acudir a las instancias judiciales. Los mecanismos alternativos de resolución de conflictos no representan una desconfianza hacia la justicia estatal formal, sino un reconocimiento de que procedimientos menos formales y alternativas de justicia autocompositiva complementan las opciones a las cuales pueden acudir las personas para resolver sus tensiones. Por ello, mecanismos como la mediación y la conciliación, más que medios para la descongestión judicial, son instrumentos para garantizar el acceso efectivo a la justicia y promover la resolución pacífica de los conflictos.

2012	Sentencia C-631/12 Corte Constitucional:	<p>Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos-Participación de la sociedad civil en asuntos que los afectan. La jurisprudencia constitucional ha reconocido dicho carácter democrático y participativo de los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos, al señalar que "... no deben ser interpretados solamente como una manera de descongestionar el aparato de justicia sino también, y principalmente, como una forma de participación de la sociedad civil en los asuntos que los afectan. En este sentido, es incuestionable su estirpe democrática, en la medida en que generan espacios de intervención de la comunidad en el desarrollo de la función jurisdiccional evitando la conflictivización de la sociedad y logrando, por ende, el fortalecimiento de la legitimidad del aparato de justicia estatal en la medida en que éste puede dedicarse a resolver aquellos asuntos que son de verdadera trascendencia social. Desde esta perspectiva, se ha considerado que el presupuesto básico para la efectividad de la justicia consensual es la existencia de una sociedad civil organizada, integrada cultural, valorativa y normativamente, (...)"</p> <p>(...) La justicia comunitaria resulta ser una respuesta alternativa a la justicia formal estatal para ciertos sectores de la población que pueden experimentar grandes dificultades para acceder al aparato de justicia oficial, bien por escasez de recursos, por dificultades para acceder físicamente a los despachos judiciales, o ya sea por encontrarse inmersos en controversias que carecen de relevancia para el aparato de justicia formal del Estado.</p>
2016	Ley 1801 Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y de Convivencia.	<p>Capítulo IV Mecanismos alternativos de solución de desacuerdos y conflictos.</p> <p>Artículo 231. Mecanismos alternativos de solución de desacuerdos y conflictos de convivencia. Los desacuerdos y los conflictos relacionados con la convivencia pueden ser objeto de conciliación y de mediación, sólo en relación con derechos renunciables y transigibles y cuando no se trate de situaciones de violencia.</p>

Fuente: *Elaboración propia*

En coherencia con el ordenamiento jurídico, el país, en los últimos años, ha venido avanzando en la implantación de políticas públicas relacionadas con el acceso y la administración de justicia. Tal es el caso del Plan Decenal de Justicia (2017-2017), cuya idea central es construir un sistema de justicia integral, que responda efectivamente a las necesidades judiciales de toda la nación, tanto las del sector urbano como las del sector rural, esto con el objetivo de recuperar la legitimidad judicial del Estado y lograr una adecuada tutela jurídica de los bienes jurídicos que se vean vulnerados y ampliar los MRC.

Finalmente, en el Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022) denominado "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", en el componente "Imperio de la ley Derechos humanos, justicia accesible, oportuna y en toda Colombia, para todos", señala que en el país hay "Desconocimiento de los MRC; baja presencia de operadores de MRC en el territorio y una normatividad dispersa en la materia", por lo tanto, se plantea como estrategia "Capacitar y formar operadores de justicia en materia de MRC" y "Formular y consolidar el marco normativo y de política pública integral de MRC", lo que se convierte en una ventana de oportunidad para promover e implementar la MCI en los Sistemas Locales de Justicia.



- **Actividad 2: Conozcamos los fundamentos jurídicos y de política pública de la MCI**

A partir del contenido y lo expuesto por el facilitador, los participantes se reúnen en grupos para resolver colectivamente las siguientes preguntas, que posteriormente serán socializadas con todos los talleristas para complementar los aprendizajes.

*¿Cuáles normas y políticas expuestas en el material, apoyan la MCI?*

---

*¿Existen normas en mi municipio que fundamenten la MCI? ¿Cuáles?*

---

*¿Existen Políticas en mi municipio que promuevan la MCI? ¿Cuáles?*

---

*¿Existe alguna iniciativa en mi municipio que promueva la MCI? ¿Cuáles?*

---

- **Actividad 3: Hagamos un Diagnóstico para la MCI**

El presente ejercicio corresponde a la elaboración de un diagnóstico institucional y sociocultural existente en el municipio que respalde el ejercicio de la MCI. Para tal fin los integrantes del curso se dividen en dos grupos dibujando cada uno el mapa del territorio, el primero identificará las normas y las entidades que respaldan el mecanismo, mientras el segundo plasmará en el mapa las organizaciones y colectivos culturales que visibilicen la diversidad de su región.

Las siguientes preguntas servirán de orientación para la construcción del mapa:

- **Diagnóstico institucional:**
  - ¿Con qué recursos normativos y de política pública contamos en el municipio para la MCI?
  - ¿Con qué recursos financieros contamos en el municipio para la MCI?
  - ¿Con qué recursos de personal contamos en el municipio para MCI?
  - ¿Con qué recursos físicos contamos en el municipio para la MCI?
- **Diagnóstico sociocultural:**
  - ¿Cuál es la situación sociodemográfica de los colectivos culturales en nuestro municipio?
  - ¿Cuáles son los usos y costumbres en materia de transformación pacífica de los conflictos, de los colectivos culturales asentados en nuestro municipio?

En la medida que cada grupo va respondiendo las preguntas, van escribiendo la información en el mapa, en el lugar que consideran debe estar.

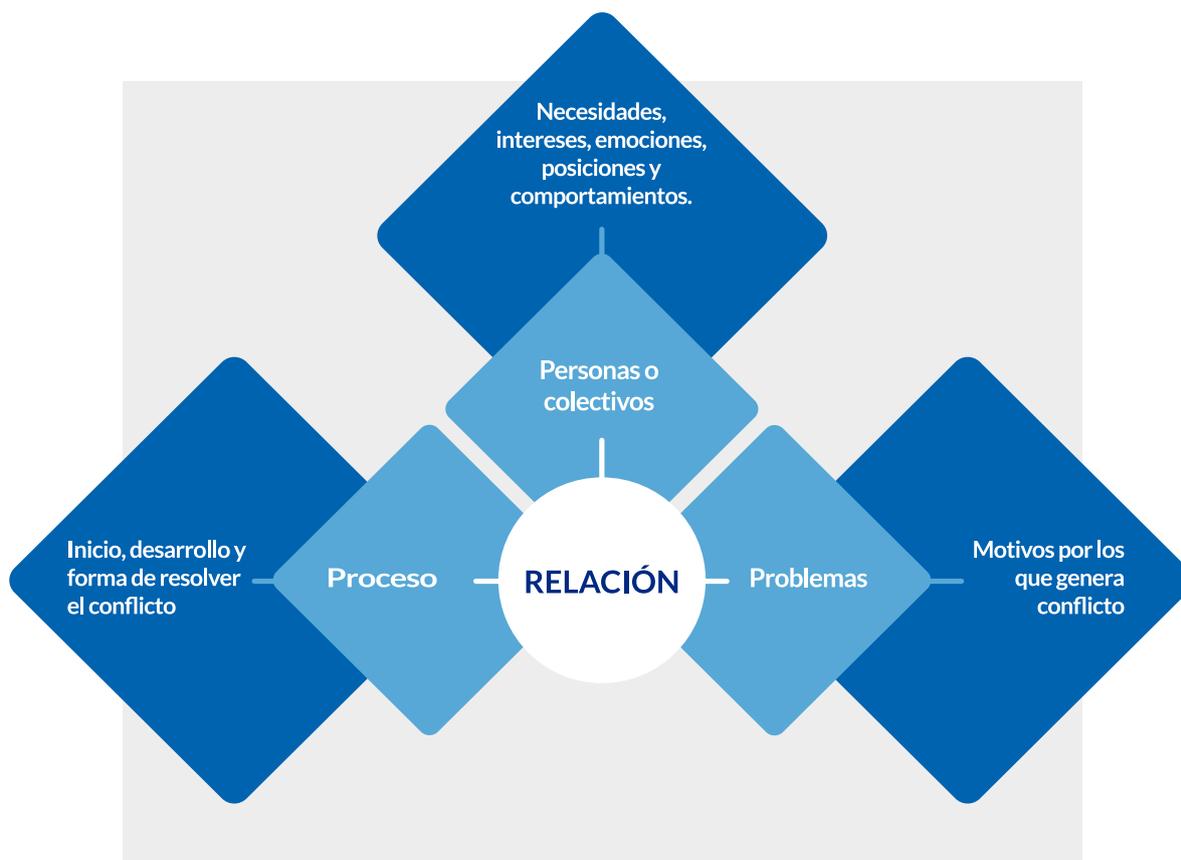
## » Sesión 2

En este apartado se brindan herramientas básicas que ayudan a entender los elementos que componen el conflicto intercultural. Para tal fin se puede recurrir a una estrategia práctica y fácil, esta corresponde a la aplicación de las tres “p” del modelo propuesto por Lederach (1992), referido a la identificación del problema, las personas y el proceso, los cuales se constituyen como los elementos principales del conflicto:

- **La identificación del problema**, indica las razones de los actores en conflicto. Estas son importantes porque expresan las contradicciones que existen entre los valores, las costumbres y otros elementos que han generado la tensión. También, ayuda a determinar los posibles caminos que se pueden abordar y evitar caer en discusiones que se alejen del contenido.
- **Identificar si las personas**, que se vinculan voluntariamente al proceso de mediación, realmente gozan de capacidad de decisión, reconocimiento y representatividad. De igual manera, al identificarlas, se podrá determinar su pertenencia a un colectivo étnico y cultural diferenciado, lo cual permite comprender, en contexto, sus expresiones, y los valores, costumbres y tradiciones que están detrás de su configuración identitaria.
- **El proceso**, se refiere a la evolución que ha tenido el conflicto, y a las formas de interacción que han tenido las partes involucradas en el mismo. Aquí, podemos identificar la dimensión temporal y espacial que integra el conflicto y las alternativas utilizadas por los actores para resolver las problemáticas.



— Gráfico 8. Esquema de análisis del conflicto



Fuente: *Elaboración propia con base en Lederach (1992).*

Para realizar el correcto análisis de un conflicto intercultural, es necesario identificar su historia, los colectivos culturales involucrados y los bienes materiales e inmateriales expresados en la situación conflictiva, esto con el fin de poner de manifiesto los elementos de conexión que puedan contribuir a su transformación.

Como se ha señalado, el conflicto intercultural es una contradicción, entre dos o más identidades o colectivos culturalmente definidos, por un bien material (recursos económicos, políticos o territoriales) y/o un bien inmaterial (valores, costumbres, creencias y tradiciones), los tipos de conflictos que se pueden presentar son los siguientes:

— **Tabla 7.** Tipos de conflictos.

Tipos de Conflicto	Interés en conflicto	Descripción	Ejemplo
Por Bienes Materiales	Recursos Económicos	Conflictos relacionados con la explotación económica del territorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos por tala de bosques con fines económicos.</li> <li>• Conflictos por la afectación a la seguridad alimentaria.</li> <li>• Conflictos por extracción minera o proyectos energéticos.</li> <li>• Conflictos por afectación a las fuentes hídricas en ocasión de proyectos productivos o agroindustriales.</li> </ul>
Por Bienes Materiales	Recursos Políticos	Conflictos relacionados con las formas de autogobierno y el manejo del poder político por parte de los colectivos culturales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos relacionados con la administración y ordenamiento del territorio.</li> <li>• Conflictos relacionados con la toma de decisiones inconsulta sobre territorios compartidos o solapados.</li> </ul>
Por Bienes Materiales	Control Territorial	Conflictos relacionados con la cosmovisión del colectivo cultural sobre el territorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos por la propiedad del territorio.</li> <li>• Conflictos relacionados con la propiedad de los recursos naturales y ambientales del territorio.</li> <li>• Conflictos por la falta de acceso y oferta de servicios y bienes públicos en el territorio.</li> </ul>
Por Bienes Inmateriales	Valores y creencias	Conflictos relacionados con la vulneración de valores o creencias que le dan identidad al colectivo cultural.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos por discriminación o exclusión por la identidad cultural o el no reconocimiento del derecho propio.</li> </ul>
Por Bienes Inmateriales	Costumbres y tradiciones	Conflictos por comportamientos culturales que afectan las relaciones entre colectivos culturales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos por expresiones culturales como el folclor, los símbolos, la música, expresiones artísticas, bailes, ceremonias, arquitectura, formas de comportarse, de vestirse o formas de resolver los conflictos.</li> </ul>

Fuente: *Elaboración propia.*

Finalmente, para la comprensión básica de los conflictos interculturales se debe tener en cuenta que estos se caracterizan por las diversas percepciones de los colectivos culturales en relación con los intereses en tensión. Por ejemplo, cuando el conflicto intercultural se relaciona con la tenencia de la tierra, se confrontan intereses relacionados con valores, creencias, costumbres y tradiciones. Es decir, la manera como los colectivos culturales conciben la interacción conflictiva en el territorio es compleja y sistémica, integrando en el conflicto interés materiales con intereses inmateriales.



- **Actividad 1: Comprendiendo los conflictos interculturales**

El objetivo de la actividad también llamada “mediar para repasar” consiste en aplicar un simulacro de mediación de conflictos interculturales para así fortalecer lo aprendido durante la formación y las capacidades del asistente como futuro mediador.

**Desarrollo de la actividad:**

- El facilitador conformará equipos con los participantes y entregará al grupo el siguiente caso de MCI, preparado previamente a partir de las sesiones anteriores: Inos e Iostas viven en un mismo barrio llamado el desencuentro, este barrio no tiene escuela y la necesita urgentemente. Hoy Inos e Iostas se van a reunir para tratar este tema. Es de anotar que en la última reunión los Inos acusaron a las Iostas de pre modernos, por quererse adueñar de la escuela y violar su derecho a escoger el tipo de educación que desean recibir, por su parte los Iostas acusan a los Inos de egoístas y sólo pensar en ellos mismos y no en el colectivo. Los Canos acaban de llegar al barrio.
- Cada equipo de trabajo analizará el caso y simulará una etapa del proceso de MCI. El facilitador durante el proceso definirá si los equipos lo hicieron bien o si deben mejorar algún aspecto, así mismo durante la actividad promoverá la participación e irá resolviendo y aclarando aspectos de la MCI.
- Finalmente, los participantes se reúnen de nuevo por roles y leen el material y resuelven de manera dialógica la siguiente tabla de aprendizaje:

— **Tabla 8.** *Tabla de aprendizaje.*

Concepto	Como lo pensaba	Como lo pienso ahora
Conflicto Intercultural		

- Los participantes rotan las respuestas por los grupos y las socializan con el resto del curso.

## Reconociendo el proceso de MCI

La MCI es un proceso integral, que prioriza el diálogo entre culturas, propicia una relación entre la diversidad de actores colectivos involucrados en una situación conflictiva, y posibilita la convivencia de estos en un espacio territorial específico, permitiendo el sano desarrollo de todas aquellas contradicciones susceptibles de generar conflictos en virtud de intereses colectivos.

La mediación intercultural, es un instrumento que permite empoderar a los colectivos en conflicto. En ella, los actores se hacen partícipes en la búsqueda de soluciones, en donde se tiende a favorecer el equilibrio de poder entre las partes. Además, a través de este me-

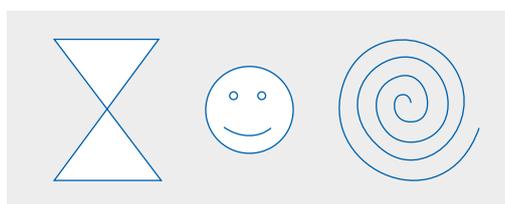
canismo, se pueden potencializar y fortalecer las formas propias de gestión de conflictos, las cuales se encuentran ligadas a los valores, las costumbres y las tradiciones de cada colectivo. Estas podrán ser entendidas como propuestas alternativas de regulación de conflictos, si existe voluntad en las partes.

En este sentido, la mediación intercultural es un mecanismo que favorece los lazos de interacción socio-cultural, a través del diálogo como estrategia comunicacional. Sin embargo, para lograr este cometido, es muy importante el rol del mediador o el equipo de mediación, ya que tienen la función de guiar y apoyar a las partes en el proceso, para que puedan encontrar alternativas de solución a su situación conflictiva y así, nuevamente, establecer una relación armónica.

Los mediadores interculturales apoyan el proceso de MCI, ya sea, porque ofrecieron sus capacidades de mediadores o, porque fueron invitados por colectivos culturales en conflictos a mediar de manera voluntaria y gratuita.



La extensión temporal en el ejercicio de la MCI, a diferencia de otros métodos de resolución de conflictos, dependerá del tiempo que tomen los colectivos culturales en llegar a un acuerdo intercultural; puede ser un encuentro de diálogo intercultural de unos minutos o un proceso de varios encuentros.



Al iniciar el proceso de resolución del conflicto, el mediador intercultural o equipo de mediación debe tener en cuenta una serie de fases y sus respectivas estrategias generales:

- **Fase No. 1: ¿Puedo mediar?**

En esta primera fase, el mediador debe determinar si el conflicto que se presenta es un conflicto susceptible de ser transformado pacíficamente, a través de la MCI. Para ello tiene que indagar si las causas son lícitas, y sobre aspectos propios de los colectivos culturales en conflicto, es decir, llevar a cabo un diagnóstico del conflicto, el cual le ofrecerá información para determinar la viabilidad de la aplicación de MCI.

En esta fase, es importante determinar la viabilidad de apoyar la resolución del conflicto de manera individual o con el apoyo de un equipo de mediadores, es recomendable que esta decisión se tome de acuerdo a la magnitud que presenten los siguientes puntos: el número de actores involucrados en el conflicto, la extensión temporal, la ubicación geográfica y las culturas en confrontación.



— Tabla 9. Lista de chequeo Fase No. 1

Preguntas	Si	No
• ¿La magnitud del conflicto requiere de un equipo de mediación intercultural?	X	
• ¿El mediador o el equipo de mediación intercultural poseen legitimidad por las partes en conflicto?	X	
• ¿Puedo mediar de manera imparcial y neutral el conflicto intercultural?	X	
• ¿Hay voluntad de todas las partes para iniciar una MCI?	X	
• ¿Las partes quieren mediar hechos relacionados con causas ilícitas? ¿Violaciones irreversibles y graves a los Derechos Humanos entre colectivos culturales, como crímenes contra menores, violencia sexual o de género, lesiones personales, homicidios, masacres, genocidios o crímenes de lesa humanidad entre otras vulneraciones?		X
• ¿Las partes tienen voluntad para mediar las causas que han desembocado los hechos relacionados con violaciones irreversibles y graves de los Derechos Humanos?	X	
• ¿Los conflictos expresan controversias relacionadas con la identidad e intereses culturales?	X	
• ¿El tipo de conflicto es considerado por la entidad encargada de la MCI como no mediable?		X

### Para tener en cuenta

El mediador intercultural puede estudiar y establecer si es susceptible la aplicación del mecanismo, en determinado caso, mediante la descripción de los sucesos que presenten las personas solicitantes. De acuerdo con su exposición, el mediador tendrá las herramientas para realizar una construcción preliminar del conflicto con las posibles causas, valores, costumbres y tradiciones que se encuentren en contradicción. Con esta información, también le será posible identificar otros actores que se encuentran, directa o indirectamente, involucrados en el conflicto.

Otra estrategia o recurso para recoger más información, es buscar si el conflicto en cuestión ha sido referenciado a través de diferentes medios de comunicación: prensa, radio, televisión, reportajes, internet, entre otros.

En este punto, el mediador puede tener una comprensión preliminar del conflicto, compuesta por:

- Posibles actores en conflicto (colectivos étnicos, campesinos, institucionales etc.)
- Identificación de culturas en confrontación (valores, costumbres, tradiciones etc.)

- Línea temporal del conflicto.
- Espacio donde se desarrolla el conflicto.

Una vez realizada la comprensión preliminar del conflicto, el mediador intercultural debe determinar la viabilidad de apoyar la resolución del mismo de manera individual o con el apoyo de un equipo de mediadores, es recomendable que esta decisión se tome con las partes, de acuerdo a la extensión que presenten los cuatro puntos anteriores, es decir, el número de actores involucrados en el conflicto, la extensión temporal que presente, la ubicación y extensión geográfica y las culturas en confrontación. En este sentido la conformación de un equipo de mediación en la resolución de conflictos interculturales se realiza con el objetivo de facilitar el ejercicio de MCI.

Se recomienda los siguientes aspectos en el caso de que sea una mediación compuesta por más de 2 personas:

- Mediador líder que guía el proceso.
- Mediador asistente que apoye cuando el primero tenga dificultades.
- Mediadores, facilitadores, observadores y relatores de las reuniones, en especial cuando estas abarquen tres o más actores en conflicto.
- Que exista una rotación entre los miembros del equipo en las tareas de la mediación intercultural, para que todos logren una apropiación del tema y adquieran experiencia.

#### - Fase No. 2: Iniciar el proceso de MCI

Esta fase se encuentra orientada a buscar y/o generar condiciones que faciliten la MCI y a **promover la confianza y la cooperación entre las partes**. Una vez el mediador ha establecido la viabilidad de iniciar el proceso de mediación, es importante proceder a establecer contacto con los representantes de los colectivos culturales afectados por el conflicto. Lo anterior con el objeto de informarles en qué consiste la MCI, acordar con las partes las reglas del proceso de la MCI, sus alcances, condiciones mínimas y cuál será su papel en el proceso de mediación. Igualmente, durante el proceso, el mediador se informará sobre los aspectos del conflicto que le permitan analizarlo y comprenderlo. Por último, el mediador, establecerá de manera concertada con las partes el tiempo y el lugar para iniciar el diálogo intercultural, dicho lugar debe ser neutral y seguro. En esta fase, el mediador se reunirá con las partes las veces que sean necesarias, hasta que garantice que están dadas las condiciones para iniciar a la fase del diálogo intercultural:



— Tabla 10. Lista de chequeo Fase No. 2

Preguntas	Si	No
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿El mediador o equipo de mediación visitó y consultó a las partes para informarles sobre el proceso de MCI, sus reglas, ventajas y limitaciones?</li></ul>	X	
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Se resolvieron todas las dudas que tenían las partes sobre el proceso de MCI?</li></ul>	X	
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Las partes en conflicto expresaron su deseo voluntario e informado de iniciar el proceso de MCI?</li></ul>	X	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Durante las visitas realizadas a las partes, se logró identificar:<ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Quiénes eran los involucrados en el conflicto?</li><li>2. ¿Cuál es el tipo de conflicto?</li><li>3. ¿Cuáles eran los intereses materiales e inmateriales en conflicto de cada una las partes?</li><li>4. ¿Cómo el conflicto afecta la relación entre las partes?</li><li>5. ¿Qué soluciones plantea cada parte?</li></ol></li></ul>	X	
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿El mediador logró concertar entre las partes el tiempo y lugar para iniciar el diálogo intercultural?</li></ul>	X	

### Para tener en cuenta

Como se señaló anteriormente, para comprender el conflicto, se puede recurrir a una estrategia práctica y fácil, esta corresponde a la aplicación de las tres “p” del modelo propuesto por Lederach (1992), referido a la identificación del problema, las personas y el proceso, los cuales se constituyen como los elementos principales del conflicto:

La identificación del problema, indica las razones de los actores en conflicto. Estas son importantes porque expresan las contradicciones que existen entre los valores, las costumbres y otros elementos que han generado la tensión. También, ayuda a determinar los posibles caminos que se pueden abordar y evitar caer en discusiones que se alejen del contenido.

Identificar si las personas, que se vinculan voluntariamente al proceso de mediación, realmente gozan de capacidad de decisión, reconocimiento y representatividad. De igual manera, al identificarlas, se podrá determinar su pertenencia a un colectivo étnico y cultural diferenciado, lo cual permite comprender, en contexto, sus expresiones, valores, costumbres y tradiciones que están detrás de su configuración identitaria.

El proceso se refiere a la evolución que ha tenido el conflicto, y a las formas de interacción que han tenido las partes involucradas en el mismo. En este podemos identificar la dimensión temporal y espacial que integra el conflicto y las alternativas utilizadas por los actores para resolver las problemáticas.

Por otra parte, desde esta fase el mediador o el equipo de mediación debe tener una serie de técnicas que le permitan el desarrollo de las conversaciones entre las partes. Sin embargo, estas van a depender, directamente, de sus capacidades y del recurso disponible. En esta guía se proponen las siguientes:

Generar un diálogo con las partes, basado en la construcción de una historia similar, haciendo uso de metáforas, anécdotas o imágenes, que se acerquen al conflicto puede facilitar la generación de acuerdos. En este sentido, se puede proponer a los actores, la narración del conflicto desde su propia versión con el uso de uno de los recursos anteriores. Esto permitirá observar cómo se aproximan a la problemática, los supuestos que manejan, los valores, las tradiciones, que influyen la manera como los actores perciben, sienten, y entienden el conflicto, además cómo la afecta.

Esta dinámica pretende propiciar un espacio de reconocimiento y escucha, además que le permite a cada actor que interviene en el diálogo, el conocimiento de todas esas analogías, símbolos y códigos culturales que configuran las creencias y la identidad de los colectivos étnicos involucrados. Además, posibilita, la construcción conjunta del problema, ya que todos los aportes que se generen serán incluidos, toda vez que sean apropiados para la situación que se pretende resolver.

### - Fase No. 3: Avance hacia el diálogo intercultural.

Quien ejerza como mediador intercultural, sólo puede iniciar el diálogo cuando todas las partes involucradas estén presentes, ya sea autoridades étnicas, representantes de colectivos interculturales, representantes de organizaciones gremiales o instituciones, en la fecha y lugar acordados previamente y aceptan la mediación de manera voluntaria. En este sentido, el mediador debe iniciar el encuentro solicitando a todas las partes que se presenten y respetando sus usos y costumbres para tal fin. Cuando todos los asistentes se han reconocido, el mediador les recordará en qué consiste el proceso de MCI y guiará una concertación con las partes para establecer unas reglas mínimas de relacionamiento y de procedimiento que privilegien el diálogo intercultural, como es la **palabra dulce**.

Posteriormente, el mediador, respetando el principio de equidad comunicativa, solicitará a cada una de las partes que narre los hechos. En este momento, el mediador se concentrará en escuchar de forma activa, a todas las partes. En caso de requerirse, el mediador hará **preguntas mediadoras** que permita a las partes una mayor comprensión de los hechos, así como evidenciar los intereses materiales e inmateriales en conflicto.

Terminada las narrativas del conflicto, el mediador intercultural preguntará a cada una de las partes, por las alternativas que consideran podrán contribuir a una transformación pacífica del conflicto. Dichas alternativas, serán analizadas por cada una de las partes de manera inmediata o a través de consultas a sus colectivos culturales. En este último caso, las partes concertarán el lugar y la fecha del o de los próximos encuentros para el diálogo intercultural, donde se dialogarán las alternativas propuestas o se dialogará sobre otras alternativas emergentes.

En este punto del proceso, el mediador debe ser creativo y hacer **preguntas mediadoras, preguntas circulares o parafraseos positivos**, que permitan a las partes identificar alternativas. Para ello el mediador aplicará las diferentes técnicas y herramientas adquiridas durante el proceso de formación tales como: Escucha activa, la pregunta circular, el parafraseo positivo, el resumen positivo o la reformulación positiva y la palabra dulce, todas estas técnicas comunicativas tienen como propósito develar entre las partes los posibles



conectores que les permitan transformar positivamente los conflictos.

— **Tabla 11.** *Lista de chequeo Fase No. 3*

Preguntas	Si	No
• ¿Las partes llegan al encuentro para iniciar el diálogo intercultural en la fecha y lugar acordado?	X	
• ¿Las partes se presentan y se reconocen en el encuentro para el diálogo intercultural?	X	
• ¿El mediador recuerda a las partes en qué consiste la MCI, sus ventajas y limitaciones?	X	
• ¿El mediador acuerda con las partes las reglas mínimas de relacionamiento para facilitar el diálogo intercultural?	X	
• ¿El mediador ayudó a las partes en la concertación de las reglas de procedimiento de la MCI?	X	
• ¿Cada una de las partes narra los hechos?	X	
• ¿Las partes plantean alternativas de transformación pacífica del conflicto?	X	
• ¿Las partes en conflicto aceptan las alternativas de transformación pacífica de conflicto propuestas durante el diálogo intercultural?	X	
• ¿Las partes solicitan otros encuentros para dialogar sobre las alternativas?	X	
• ¿Las partes al solicitar otros encuentros para dialogar sobre las alternativas acuerdan el lugar y la fecha para estos?	X	
• ¿Durante el proceso el mediador aplica técnicas comunicativas que contribuyen al diálogo intercultural?	X	

### **Para tener en cuenta**

Una vez el mediador intercultural da inicio formal a la reunión, debe ceder a las partes la palabra para que narren los hechos. En este ejercicio se prioriza la voz de aquel que ha solicitado la mediación; cuando dicha parte termine de exponer sus hechos, sede la palabra para la otra parte involucrada en el conflicto.

En esta fase, el mediador se concentrará en escuchar de forma activa o tomar nota. En caso de existir incoherencias entre los testimonios de las dos partes, el mediador intercultural debe tratar de esclarecer esas diferencias en una interacción interrogativa con las partes, con el objetivo de conocer el trasfondo del problema y que el proceso sea plenamente transparente. Este momento, debe quedar registrado por escrito para que, de forma precisa, queden plasmados los intereses y pretensiones de cada una de las partes.

Seguidamente, el mediador intercultural, propiciando una participación equitativa de cada actor, debe preguntar a cada una de las partes las alternativas que contemplan para una salida satisfactoria del conflicto, la cual debe ser elegida por ellos voluntariamente. Si esto no es posible, el mediador tendrá que ser creativo y estar en capacidad de proponer diversas soluciones justas, que beneficien a todos los involucrados, las cuales tendrán que ser sometidas a consideración, y aceptadas de manera voluntaria.

En todo diálogo intercultural, pueden presentarse desequilibrios de poder entre las partes, como mediador, una estrategia útil para considerar, es el Diálogo Multiparcial y Balance de Poder. Esta estrategia, consiste en identificar las situaciones de conflicto donde existen diferencias de poder entre las partes que pueden afectar el espacio de diálogo y la voz de los actores. Cuando se presente esto, el mediador debe identificar las situaciones de desbalance y procurar dar voz, equitativamente, a los actores del conflicto (Alto Comisionado para la Paz, S.F.) De igual manera, se debe sensibilizar a las partes sobre tal situación, para que las acciones del mediador intercultural no sean tomadas como la manifestación de preferencia hacia alguna de las partes.

#### - Fase No. 4. Construcción del Acuerdo Intercultural

Una vez las partes logren identificar las alternativas de transformación pacífica de los conflictos, con el apoyo del mediador, se recomienda hacer unas consideraciones sobre si estas son justas, alcanzables para todos los colectivos culturales, además respetuosas de aquellos valores, costumbres y tradiciones que configuran a cada colectivo cultural.

Es importante que en ese momento el mediador logre identificar la posibilidad de que emerjan otros conflictos. De encontrarlos, estos tendrán que ser expuestos a las partes, con el fin de encauzar la búsqueda de soluciones y generar un acuerdo integral. El propósito central de esta tarea es reducir la probabilidad de que el acuerdo intercultural deje por fuera temas que podrían escalar el conflicto en el futuro. Frente al surgimiento de nuevos conflictos, el mediador intercultural debe aplicar la técnica del **resumen positivo o la reformulación positiva**, ejemplo: - Hemos logrado un acuerdo sobre a quién pertenece la tierra- sobre el nuevo problema de las vacas, ¿cómo creen que pueden resolverlo?

Cuando las partes lleguen a un acuerdo intercultural sobre las alternativas de transformación pacífica del conflicto, es porque identificaron los aspectos objetivos y subjetivos del conflicto. Una vez cerrada esta parte, se recomienda al mediador realizar **resumen positivador** sobre los puntos en los que han llegado a un acuerdo, preguntándoles si están todos conformes con lo pactado. De no ser así, el mediador deberá incluir todos los nuevos acuerdos que surjan.

Las partes a partir de sus usos y costumbres toman la decisión libre de que los acuerdos interculturales queden en la oralidad o escritos. Si deciden que el acuerdo intercultural esté por escrito, es conveniente que en este se incluya los siguientes datos: nombres de los representantes de los colectivos culturales u organizaciones, colectivo u organización que representan, el número de documento de identidad, una breve descripción del conflicto, los acuerdos pactados, el mecanismo de seguimiento a lo pactado, la fecha de diligenciamiento y las firmas de las partes y el mediador como garante. El mediador, debe entregar una copia física o digital del acuerdo intercultural a cada una de las partes y preguntarles si desean que conserve una copia. Todo lo anterior se determinará, según como lo acuerden las partes.

Puede existir el caso en donde las partes no deseen que sus acuerdos queden por escrito y consideren solamente hacer un pacto de oralidad, o de otro tipo. En este caso el mediador intercultural, a partir de la confianza que le tienen las partes, puede velar por el cumplimiento del acuerdo intercultural, respetando el acuerdo llegado entre las partes



del conflicto. Para ello, conforme al resumen positivador arriba explicado, podrá elaborar (para su uso personal y con fines exclusivos de hacer un seguimiento efectivo al acuerdo), un recuento escrito de lo acordado.

Finalmente, el mediador les preguntará a las partes si desean que el Acuerdo Intercultural se extienda a la figura de un contrato, de ser así, el mediador explicará a las partes el procedimiento que deben seguir para tal fin.

Aunque las partes frente a un incumplimiento de los acuerdos recurran al sistema judicial, el mediador puede seguir acompañando a las partes para que establezcan diálogos interculturales y se restablezcan las relaciones.

— **Tabla 12.** *Lista de chequeo Fase No. 4*

Preguntas	Si	No
• ¿Las partes llegan al encuentro para iniciar el diálogo intercultural en la fecha y lugar acordado?	X	
• ¿Las partes se presentan y se reconocen en el encuentro para el diálogo intercultural?	X	
• ¿El mediador recuerda a las partes en qué consiste la MCI, sus ventajas y limitaciones?	X	
• ¿El mediador acuerda con las partes las reglas mínimas de relacionamiento para facilitar el diálogo intercultural?	X	
• ¿El mediador ayudó a las partes en la concertación de las reglas de procedimiento de la MCI?	X	
• ¿Cada una de las partes narra los hechos?	X	
• ¿Las partes plantean alternativas de transformación pacífica del conflicto?	X	
• ¿Las partes en conflicto aceptan las alternativas de transformación pacífica de conflicto propuestas durante el diálogo intercultural?	X	
• ¿Las partes solicitan otros encuentros para dialogar sobre las alternativas?	X	
• ¿Las partes al solicitar otros encuentros para dialogar sobre las alternativas acuerdan el lugar y la fecha para estos?	X	
• ¿Durante el proceso el mediador aplica técnicas comunicativas que contribuyen al diálogo intercultural?	X	

### **Para tener en cuenta**

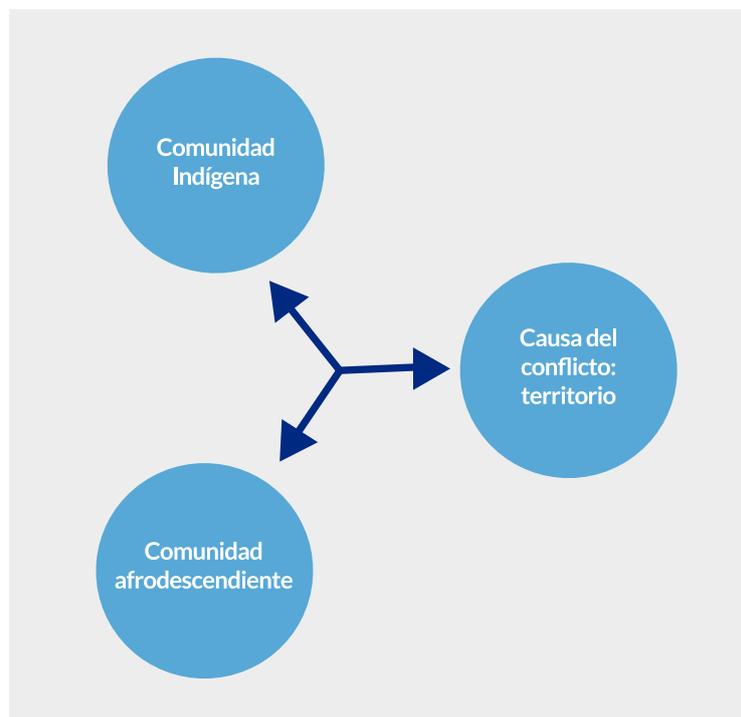
Después de definir alternativas de construcción pacífica de conflictos, se debe realizar un consenso entre las partes sobre los acuerdos que reúnan los intereses en tensión, por lo tanto, el mediador debe ser creativo para lograr unir propuestas que puedan ser exitosas y realistas. Los compromisos y acuerdos que surjan de la reunión deben quedar explícitos en el "Acuerdo Intercultural" mencionado anteriormente, en el cual deben detallarse los compromisos, los responsables y fechas de ejecución.

Para la generación de esos acuerdos es importante encontrar puntos comunes, estos se pueden identificar mediante la estrategia de “la lluvia de ideas”. En ella cada parte involucrada en el conflicto, genera una serie de propuestas que sean justas y posibles de cumplir. Como mediador, se puede recurrir a la estrategia de graficar el conflicto por medio de los círculos. Esta consiste en dibujar una esfera que responde al número actores en confrontación, en donde se ubiquen sus principales intereses y conflictos. A continuación, se expone un ejemplo de conflicto intercultural:

En un municipio del país se ha presentado un conflicto por el territorio entre comunidades indígenas y afrodescendientes, fruto de una desacertada decisión de la institucionalidad, que, con el objetivo de reparar históricamente a la comunidad indígena, terminó otorgándoles territorio colectivo en un espacio habitado ancestralmente por los afrodescendientes, quienes habían estado trabajando en su reconocimiento como Consejo Comunitario.

Dicha decisión, desembocó en una tensión entre comunidades indígenas y afrodescendientes que desbordó la capacidad institucional y generó el rompimiento de las relaciones entre estos actores, provocando afectaciones materiales y simbólicas a ambas. En este punto las comunidades se encontraban en una tensión por el control territorial, la cual puede graficarse de la siguiente manera.

—Gráfico 9. Plan de formación.



El gráfico permite ubicar a cada actor en una esfera, y ponerlo en relación con los otros, ubicando las razones que dan origen al conflicto. En este sentido, se muestra que el “territorio” es el punto de encuentro y se establece como el factor que genera el conflicto, en donde todos los actores se encuentran involucrados, dadas sus diferentes motivaciones.

Si se logra identificar el territorio, es a partir de él que se pueden generar las distintas alternativas a seguir, se puede ubicar las responsabilidades institucionales y si los acto-



res se muestran dispuestos a compartir el espacio, a ceder, y si es el caso, a través de qué costos o compromisos lo harán. Para esto, es muy importante que el mediador logre identificar y decodificar, efectivamente, todos estos códigos culturales que pueden determinar las decisiones de las partes en conflicto. En el caso de no haber un acuerdo entre las partes, debido a la falta de voluntad durante el proceso o llegar a considerar que las alternativas de solución propuestas por todos, no los beneficia, tendrán que acudir a otras instancias de resolución de conflictos.

## Efectos jurídicos de la MCI

La MCI, es un método voluntario y autocompositivo de transformación pacífica de los conflictos entre los representantes de los colectivos étnicos, campesinos. Este MRC brinda la posibilidad a los particulares de administrar justicia transitoriamente, tal como se establece el artículo 116 de la Constitución Política de 1991, el cual enuncia que los particulares pueden ser investidos transitoriamente en la función de administrar justicia como conciliadores o árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley.

A diferencia de otros MRC, la MCI no está reglamentada jurídicamente, lo que implica que en principio las partes de manera voluntaria pueden señalar un acuerdo de voluntades, verbal, escrito, suscrito por los representantes de los colectivos culturales; dicho acuerdo de voluntades se denomina "Acuerdo Intercultural" y en este, las partes deben determinar si tendrá efectos jurídicos. Por lo tanto, puede mediar interculturalmente todo aquello que no esté prohibido por el ordenamiento jurídico; siempre que se trate de derechos, desistibles, transigibles o conciliables y en la medida que verse sobre un acuerdo que no lesione los derechos humanos, los derechos fundamentales o el orden público. La validez de dichos acuerdos, puede ser oponible entre las partes y frente a terceros como manifestación de dicha autonomía de la voluntad.

Los efectos jurídicos que puede tener el "Acuerdo Intercultural", hacen referencia a un contrato suscrito entre personas jurídicas, verbal o escrito, fundamentado en el principio jurídico de la autonomía privada<sup>2</sup>, el cual es de obligatorio cumplimiento para las partes, siempre y cuando, dichos acuerdos no atenten contra el orden público, las buenas costumbres, tengan un objeto lícito y se acuerde todo aquello que la ley previamente no prohíba, dichos elementos constituyen los límites jurídicos de todo contrato basado en la autonomía de la voluntad.<sup>2</sup>

En efecto, las partes dentro del proceso de mediación intercultural, autónomamente pueden declarar la voluntad recíproca de adquirir obligaciones mutuas a través de la disposición de un contrato, en el cual se dé trámite a la resolución del conflicto intercultural y contempla los respectivos efectos vinculantes para todas las partes. De acuerdo a la jurisprudencia colombiana:

<sup>2</sup> El principio de la autonomía privada, entendido como la facultad que disponen las partes en una relación jurídica obligacional para dictarse sus propias normas contractuales, tiene plena vigencia y aplicabilidad en el ordenamiento jurídico colombiano, en la medida en que dichos acuerdos, por supuesto, no atenten contra el orden público y las buenas costumbres (Cerra, 2017)

*La autonomía permite a los particulares: i) celebrar contratos o no celebrarlos, con el solo consentimiento, y, por tanto, sin formalidades, pues éstas reducen el ejercicio de la voluntad; ii) determinar con amplia libertad el contenido de sus obligaciones y de los derechos correlativos, con el límite del orden público, entendido de manera general como la seguridad, la salubridad y la moralidad públicas, y de las buenas costumbres; iii) crear relaciones obligatorias entre sí, las cuales en principio no producen efectos jurídicos respecto de otras personas, que no son partes del contrato, por no haber prestado su consentimiento, lo cual corresponde al llamado efecto relativo de aquel (Corte Constitucional sentencia C-934-13).*

Por consiguiente, son las mismas partes quienes determinan el curso de acción del contrato, siendo este un acuerdo privado que se establece con el consentimiento y cumplimiento de las partes, si manifiestan voluntad para hacerlo. Sin embargo, el no cumplimiento de los acuerdos tiene efectos jurídicos vinculantes para ambas partes que lo suscribieron, siempre y cuando una de las partes se sienta inconforme. Por consiguiente, en virtud del artículo 1602 del Código Civil Colombiano, se puede decir que “todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”, por ello, las decisiones que pasaron a ser acuerdos entre las partes involucradas en el conflicto, no pueden ser objeto de modificación arbitraria y unilateral. En este sentido, el acuerdo, pasaría a ser un contrato o convenio, que, de no ser acatado o requieran una nueva concertación, deberán acudir a una instancia judicial formal, y de esta forma se decida jurídicamente sobre su cumplimiento.

La mediación intercultural con grupos étnicos o colectivos culturales puede ser más compleja; toda vez, que se trata de resolver conflictos que involucran tradiciones ancestrales, prácticas culturales y dinámicas de justicia propia, por ello la MCI propicia un encuentro entre las diferentes realidades para generar un diálogo intercultural, que permita llevar a cabo un acercamiento entre los diferentes sistemas normativos de los colectivos, con el fin de generar una convivencia.

Finalmente, no existe una regulación o reglamentación específica que desarrolle la figura MCI, puesto que responde a criterios informales, expeditos, gratuitos, prácticos y espontáneos lo que asegura que sea un método vigente en diferentes momentos de la historia y que pueda ser utilizado en cualquier parte del país o del territorio.

#### - Fase No. 5 seguimiento al acuerdo intercultural

La fase de seguimiento se concentra en seguir identificando, por parte del mediador intercultural, posibles quejas, reclamos y/o sugerencias hechas por los colectivos involucrados en el conflicto y determinar si son susceptibles de estudio y reinicio del diálogo intercultural. Todo ello lo determinará, mediante la verificación del cumplimiento de los compromisos, de acuerdo con los tiempos pactados. En caso de incumplimientos, el mediador procurará el acercamiento de las partes para aclarar la situación y concertar el cumplimiento definitivo.

De igual manera, es muy importante que en esta fase se evidencie si la mediación intercultural logró resolver las controversias suscitadas entre los diferentes colectivos, per-



mitiendo el diálogo intercultural, el restablecimiento de las relaciones y la reconciliación. Es decir, en este punto debe verificarse la efectividad de la mediación intercultural.

Cuando ha finalizado el periodo de seguimiento, se puede realizar una última visita al espacio donde se encuentran los actores que han afrontado el conflicto, con el objetivo de corroborar la restauración de la relación, si ello aplica. En esta fase el mediador debe hacerse las siguientes preguntas:

— **Tabla 13.** *Lista de chequeo Fase No. 5*

Preguntas	Si	No
¿Hay incumplimiento de lo pactado en los tiempos estipulados?	X	
¿Los colectivos culturales mejoraron su relación?	X	
¿El mediador realizó una visita final de seguimiento al Acuerdo Intercultural?	X	

### **Para tener en cuenta**

Cuando haya finalizado el periodo de seguimiento pactado en el acuerdo intercultural, se puede realizar una última visita al espacio donde se encuentran los actores que han afrontado el conflicto, con el objetivo de corroborar la restauración de la relación.

#### **- Fase No. 6: Custodia de los Acuerdos Interculturales.**

Las partes deciden dónde, cómo y quién custodia el Acuerdo Intercultural. El mediador, si las partes lo permiten puede organizar un archivo con todos los soportes que tenga del proceso de MCI. De ser así, el documento debe contener la información básica del proceso, el cual será remitido a la entidad encargada del mecanismo.

En caso de que la mediación sea verbal, es recomendable que el mediador haga un resumen sobre el proceso. Lo anterior es deseable, pues se haría con el fin de tener un registro formal de los procesos de MCI adelantados, y guardar las evidencias escritas de los Acuerdos Interculturales. En ningún caso el mediador podrá violar el derecho a la intimidad y el principio de confidencialidad de las partes involucradas en el conflicto, si estas deciden que nada debe quedar escrito y archivado, el mediador debe respetar esta decisión de las partes.

— **Tabla 14.** Lista de chequeo Fase No. 6

Preguntas	Si	No
• ¿Las partes deciden dónde, cómo y quién custodia el acuerdo intercultural?	X	
• ¿El mediador pide autorización a las partes para mantener un archivo del proceso de MCI?	X	
• ¿El mediador mantiene un archivo con los soportes del proceso de MCI?	X	
• ¿El mediador reporta la información de los procesos de MCI atendidos?	X	
• ¿El mediador remite a la entidad encargada la información de los procesos de MCI atendidos?	X	

### Para tener en cuenta

En ningún caso el mediador podrá violar el derecho a la intimidad y el principio de confidencialidad de las partes involucradas en el conflicto.

- **Actividad 2: Comprendiendo el proceso de MCI**

La actividad tiene como objetivo que los participantes reconozcan y comprendan de manera integral el proceso de MCI. Por lo tanto, se llevará a cabo el “juego de roles” en el que los asistentes tendrán que simular la mediación de un conflicto intercultural, teniendo en cuenta las fases y las listas de chequeo.

Para esta actividad se requiere: fotocopias con la descripción del conflicto a mediar, en el que a su vez contenga los roles de cada colectivo cultural y la foto del mapa del municipio, se recomienda utilizar un conflicto que haya sido identificado por los participantes dentro del territorio en las sesiones anteriores.

### Desarrollo de la actividad:

- El facilitador explica a los participantes las condiciones del juego de rol “el Conflicto en el Desencuentro” Es una continuación del ejercicio de la sesión anterior.
- Los participantes se dividen en grupos, según los colectivos culturales del Conflicto en el Desencuentro”. Ya divididos, dialogan sobre el conflicto y el rol que deben asumir, igualmente planean cómo van a negociar con los otros colectivos.
- Los participantes escogen un equipo de mediación (tres personas).
- El facilitador instala una mesa de negociación con mediador entre los colectivos, quienes intentan llegar a un acuerdo. El juego termina cuando el equipo mediador consiga que las partes lleguen a un acuerdo.



- El facilitador a partir del juego de rol y los recursos audiovisuales, desarrolla una exposición magistral sobre el proceso de MCI, incentivando la participación del grupo y aclarando dudas.
- Los participantes se reúnen de nuevo por roles, leen el material y resuelven de manera dialógica la siguiente tabla de aprendizaje:

— **Tabla 15.** *Tabla de aprendizaje.*

¿Cómo pensaba que era el proceso de MCI?	¿Cómo lo pienso ahora?

- Los participantes se rotan por los grupos todas sus respuestas y las leen.
- El facilitador retoma la presentación del proceso y dialoga con los participantes de los aspectos encontrados en las tablas de aprendizaje.

## Perfil del mediador intercultural

El mediador intercultural, es aquella persona que, de manera voluntaria y gratuita, guía el proceso de transformación pacífica de un conflicto entre colectivos de distintas culturas. Este, se encarga de establecer y restablecer los canales de comunicación entre las partes, a través del diálogo respetuoso y la equidad comunicativa, con el objetivo que las partes elaboren un Acuerdo Intercultural.

En tal sentido, cualquier hombre o mujer reconocida voluntariamente, que inspire confianza a las partes en conflicto, está en capacidad de mediar. Adicionalmente, el mediador debe contar con un alto sentido de compromiso social, reconocimiento de los colectivos culturales, conocimiento del territorio, su diversidad étnica y cultural para facilitar el diálogo intercultural y, finalmente, realizar un curso de mediación intercultural. En la siguiente tabla se señalan las principales cualidades de un mediador intercultural:

— **Tabla 16.** Perfil del mediador intercultural

Cualidad	Descripción
Honesto	Establece y mantiene relaciones con los colectivos culturales en conflicto basadas en la confianza y la sinceridad.
Neutral	No toma posición o determina un favoritismo con algún colectivo cultural
Imparcial	No juzga o emite juicios de valor sobre los colectivos culturales.
Respetuoso	Respeta y reconoce la diversidad Cultural de los colectivos, las emociones y los sentimientos que expresan.
Paciente	Se ajusta a los tiempos de los colectivos culturales para elaborar el acuerdo intercultural.
Creativo	En cuanto la búsqueda de estrategias que mejoren la comunicación entre los colectivos culturales en conflicto.

**Fuente:** *Elaboración propia inferida a partir de las observaciones de casos en el Norte del Cauca y Putumayo (2019).*

La mediación intercultural en ocasiones puede ser realizada de manera individual o con un equipo de mediadores, los cuales tendrán asignados distintas responsabilidades, funciones y los roles a desempeñar dentro del proceso. La posibilidad de conformar un equipo de mediación en la resolución de conflictos interculturales se realiza con el objetivo de distribuir la carga que el ejercicio requiere, pues en ocasiones al involucrarse varios actores culturales que defienden intereses colectivos, el conflicto puede expandirse y volverse más complejo, por este motivo sería necesario la presencia de personas externas expertas en mediación intercultural, que sirvan de apoyo en la resolución del conflicto.

Las personas que conforman el equipo de mediación intercultural también deben atender a las cualidades mencionadas en la tabla N°2 “Perfil del Mediador intercultural” además de tener en consideración las siguientes indicaciones:

- El equipo de mediación debería estar compuesto por al menos 3 personas.
- Un mediador líder que guíe el proceso.
- Un mediador asistente que apoye cuando el primero tenga dificultades.
- Uno o dos mediadores observadores y relatores de las reuniones, en especial cuando estas abarquen tres o más actores en conflicto.
- Además, se sugiere que exista una rotación entre los miembros del equipo en las tareas de la mediación, para que todos logren una apropiación del tema y adquieran experiencia.

Para determinar si es solo una persona o un equipo de mediación intercultural, es conveniente tener en consideración tres criterios: la magnitud del conflicto en términos temporales, geográficos, y la cantidad de colectivos culturales involucrados.

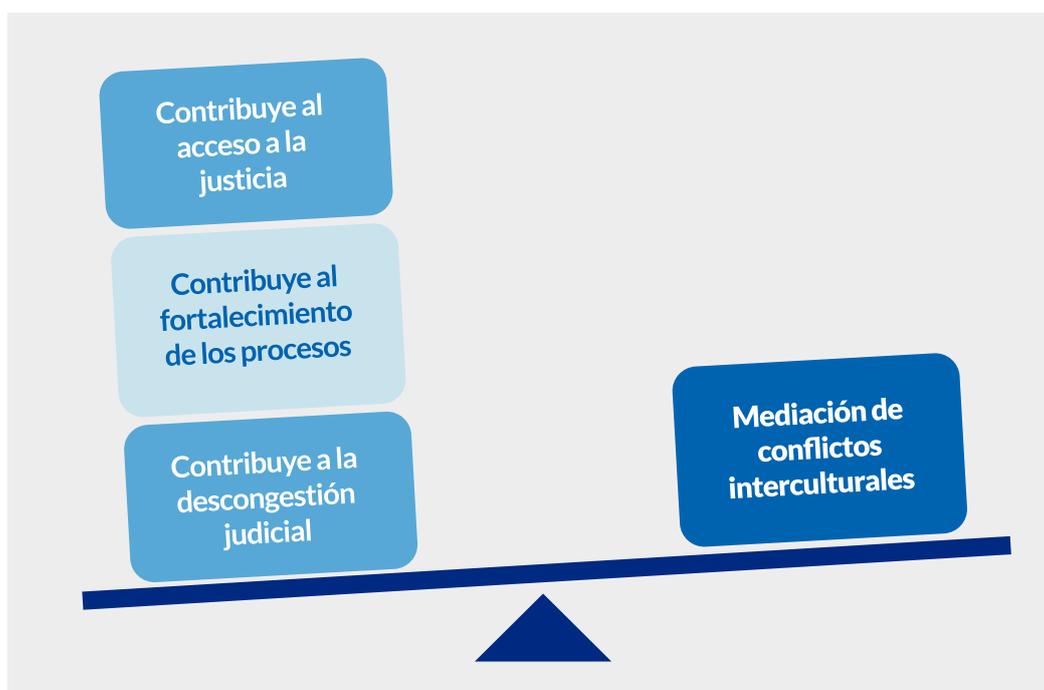


## La importancia de la implementación de la MCI en los territorios

La principal importancia de la Implementación de la MCI en los entes territoriales (y, particularmente, en los Sistemas Locales de Justicia en aquellos territorios donde estos estén implementados) es el reconocimiento de la existencia y convivencia de diversos colectivos culturales en el territorio. De este reconocimiento, devienen los siguientes aportes a nivel territorial:

- **Contribuye al acceso a la justicia:** Su respuesta es efectiva y se da directamente en el territorio, debido a que los colectivos culturales en conflicto pueden ser parte del proceso de transformación pacífica de los conflictos y encontrar soluciones satisfactorias para las partes, sin incurrir en costos ni requerir de espacios institucionales formales.
- **Contribuye al fortalecimiento de los procesos de reconocimiento cultural:** Permite la administración de justicia propia y la mediación intercultural, a partir de usos y costumbres, lo que facilita que sean los mismos colectivos culturales en conflicto quienes se empoderen del proceso de MCI.

— Gráfico 10. Plan de formación.



Fuente: *Elaboración propia (2019).*

## Ventajas de aplicar la mediación intercultural

- La mediación intercultural es un método alternativo de resolución de conflictos, que servirá para prevenir o transformar pacíficamente las contradicciones que se manifiesten entre actores que pertenecen a colectivos culturales diferenciados.
- Este mecanismo, permite un acercamiento y diálogo respetuoso entre las partes involucradas, en donde cada uno puede conocer y reconocer aquella cultura que le es diferente, por tanto, fomenta el entendimiento entre los actores culturalmente diferenciados.
- Es una alternativa que propone la búsqueda y creación de un diálogo intercultural, integrando y respetando los valores, las creencias, las costumbres y las cosmovisiones de los colectivos.
- Propicia la recomposición del tejido social, al priorizar el diálogo como forma de comunicación, ya que permite el acercamiento y la reconciliación entre las partes que componen el conflicto.
- Empodera a los actores del conflicto, pues estos juegan un rol principal en la búsqueda de salidas satisfactorias y pacíficas.
- Los acuerdos que se generan son fruto del diálogo y del consenso entre las partes.
- La mediación de conflictos interculturales es gratuita y de fácil acceso.
- El conflicto intercultural se gestiona por las vías pacíficas apostándole a la construcción de paz.

60

## Alcances y limitaciones de la MCI

### Alcances:

- Fomenta el respeto y el reconocimiento cultural.
- Propicia el conocimiento y reconocimiento entre las culturas.
- Propicia el entendimiento entre culturas diferentes.
- Restaura el tejido social a través de la reconciliación.
- Puede evitar el desborde de la violencia.
- Mejora la relación y la interacción entre colectivos culturalmente diferentes.

### Limitaciones:

- La mediación intercultural no es posible cuando existen violaciones a los derechos humanos. Por ejemplo, hechos delictivos relacionados con asesinatos, violaciones, entre otras, pues se consideran como acciones que no son transables en la mediación.

### ● Actividad 3: Decálogo de mediadores interculturales

La actividad tiene como objetivo identificar la importancia, ventajas y limitaciones de la MCI, los roles y las funciones de los mediadores interculturales, para elaborar de manera grupal el Decálogo de Mediadores de Conflictos Interculturales.



### Desarrollo de la actividad:

- Los participantes se organizan en grupos y dialogan sobre dos preguntas ¿Cuál es la importancia, alcances y limitaciones de la MCI? ¿Cuáles son los roles, las funciones y las cualidades, habilidades de un mediador de conflictos interculturales?
- Los participantes deben elaborar con los materiales de las sesiones un “libro azul del mediador intercultural” el cual debe contener: 1) La importancia de la MCI y 2) Los roles y funciones del mediador o mediadora intercultural y 3) un decálogo de principios éticos del mediador.
- Todos los grupos expondrán su libro en plenaria.

## Unidad 3: Mi devolución creativa en mediación de conflictos interculturales

### » Sesión I:

Esta sesión tiene como objetivo el desarrollo de habilidades y técnicas comunicativas a las que puedan recurrir los futuros mediadores interculturales.

- **Actividad 1: Escuchemos activamente**

### Desarrollo de la actividad:

- El facilitador solicitará a los participantes que elaboren un teléfono con una cuerda y con vasos, luego les pedirá que se comuniquen a través de este.
- El facilitador solicitará a los participantes que se organicen en hilera para jugar el juego del “teléfono roto” dando un mensaje verbal sobre un conflicto en el territorio, que debe irse pasando entre los participantes.
- Los participantes reflexionaran sobre ¿si funciona o no funcionó la escucha activa?
- El facilitador repetirá el juego del teléfono roto, pero transmitiendo el mensaje con señal, al final del ejercicio los participantes también reflexionarán sobre la distorsión del mensaje.

### **Escucha Activa:**

En el proceso de MCI el órgano más importante son los oídos, el mediador debe escuchar activamente a las partes en conflicto y promover la escucha activa en el proceso, los criterios de escucha activan son:

- Escuchar sin interrumpir y menos contradecir.
- Escuchar prestando el 100% de atención.
- Escuchar más allá de las palabras.
- Escuchar y ayudar a profundizar.

La habilidad de escucha activa del mediador le permite analizar adecuadamente el conflicto y crear una fuerte empatía con los colectivos culturales.

### La pregunta mediadora

La denominada pregunta elitiva o pregunta mediadora, son preguntas que el mediador intercultural hace a las partes para lograr conectores en relación a los intereses en conflicto, humanizar a las partes, crear empatía y fomentar la reconciliación de las partes.

Las preguntas mediadoras permiten mantener y promover la responsabilidad de las partes en el proceso de MCI.

— **Tabla 17.** *Técnica comunicativa de Sergi Farré Salvá (2004).*

Técnica comunicativa de Sergi Farré Salvá (2004)	
<p>La pregunta o estrategia elitiva o mediadora</p>	<p>La pregunta es la herramienta comunicativa fundamental para estimular la participación de los interlocutores; también se le denomina como “pregunta abierta; pregunta mediadora o de medición; pregunta inspiradora; pregunta empoderadora”.</p> <p>La pregunta elitiva es una pregunta abierta que da libertad de respuesta a las partes del conflicto, lo cual tiene como objetivo la reflexión sobre aspectos importantes de la situación conflictiva, además, pretende que se comparta la responsabilidad acerca de la relación o del conflicto.</p> <p><b>Ejemplos de pregunta elitiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Podría explicar por qué tiene conflicto con la contraparte?</li> <li>• ¿En qué circunstancias se sentirían cómodos para poder arreglar la situación conflictiva?</li> <li>• ¿Podría hablar de por qué es importante solucionar el conflicto?</li> </ul> <p><b>Ejemplo de antítesis de la pregunta elitiva (lo cual no debe hacerse para la mediación o resolución de conflictos):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿No cree que si fuera un poco más transigente sería más fácil solucionar el conflicto?</li> </ul> <p>Además, a la hora de formular las preguntas debe tener en cuenta un lenguaje incluyente que reconozca la diversidad cultural, de género y orientación sexual.</p> <p>La estrategia elitiva no siempre se puede canalizar a través de una pregunta formal, es decir, realizar preguntas propositivas a soluciones o acuerdos. Dicha estrategia sugiere que los interlocutores realicen su propia reflexión y formule, en su caso, propuestas o soluciones que son orientadas por el mediador.</p> <p><b>Ejemplo de estrategia elitiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De acuerdo con sus capacidades para resolver el conflicto:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es el problema?</li> <li>2. De acuerdo con el problema, ¿cómo cree que debería solucionarse?</li> <li>3. ¿Qué soluciones posibles considera pertinente para la situación conflictiva?</li> <li>4. ¿Qué requiere para la solución?</li> <li>5. ¿Cómo considera que debería llevarse a cabo la solución?</li> </ol> </li> </ul>



### **La Palabra Dulce**

Esta es una técnica muy sencilla que utiliza la comunidad Murui del Amazonas en situaciones conflictivas, hablar dulcemente, buscar las palabras dulces que faciliten la transformación pacífica de los conflictos. El mediador o equipo de mediación fomenta el uso de un lenguaje amable de las partes, un ejemplo de lo anterior es:

- **Parte en conflicto 1:** Exigimos que todos los niños estudien nuestra religión pues no queremos que sean unos ateos como ustedes
- **Parte en conflicto 2:** Que pena señores creyentes pero la constitución colombiana proclama la libertad de religión.
- **Mediador (a):** ¿Creen que podrían señalar alguna cualidad positiva de la otra parte y expresarla?

La palabra dulce está estrechamente relacionada con el uso de un lenguaje que promueva el buen trato entre los colectivos culturales, el uso de un lenguaje peyorativo o discriminatorio o intimidante deteriora el proceso de la MCI.

### **Resumen Positivador**

El mediador resume las situaciones expuestas por las partes del conflicto una situación y regresa una pregunta a las partes. Esto se desarrolla con el fin de que las partes puedan comprender los intereses en tensión. Un ejemplo de lo anterior es:

- **Canos:** Agradeceríamos inmensamente que nuestros hijos puedan ir a la escuela.
- **Inos:** Como campesinos es indispensable que nuestros hijos aprendan a cultivar lechuga y plátano.
- **Istas:** Nosotros queremos que nuestros hijos reciban en la escuela los valores de nuestra religión.
- **Mediador (a):** Habiendo llegado a hasta este punto del diálogo, si están de acuerdo les resumo lo que hasta ahora han planteado. Para los Canos es importante que sus hijas pueden ir a la escuela. Para los Inos igualmente, pero desean que se enseñe a sus hijos a cultivar lechuga y plátano, Para los Istas, es también importante que sus hijos vayan a la escuela y se les enseñe su religión. Si están de acuerdo hasta este momento todos coinciden que sus hijos deben tener una escuela ¿Cómo creen que podemos resolver las demás diferencias?

El resumen positivador permite identificar conectores positivos entre las partes a pesar de las diferentes posiciones e identificar posibles coincidencias que sirven de punto de partida o acuerdos entre las partes durante el proceso de MCI.

### **Reformulación Positiva**

El mediador explica los principios o valores del proceso de mediación, alentando a las partes a asumir la responsabilidad en el proceso. Un ejemplo de lo anterior es:

- **Parte del conflicto 1:** Exigimos que todos los niños estudien nuestra religión pues no queremos que sean unos ateos como ustedes.
- **Parte del conflicto 2:** Que pena señores creyentes pero la constitución colombiana proclama la libertad de religión.
- **Mediador:** Les recuerdo que según lo que acordamos al inicio de la mediación, todos se llamarían por su nombre y no utilizarían palabras ofensivas para referirse al otro.

La reformulación es una técnica que permite a las partes volver y recordar el objetivo del proceso de la MCI, cuando estas se alteran o consideran abandonar el proceso.

### **Parafraseo Positivo**

El mediador parafrasea los mensajes negativos de las partes y hace una pregunta positiva invocando un sentimiento positivo que ayuda a construir empatía. Un ejemplo de lo anterior es:

- **Parte de conflicto 1:** Los otros llevan meses haciéndonos lo mismo, excluyéndonos de todo.
- **Parte de conflicto 2:** Pero ustedes, nos están haciendo lo mismo.
- **Mediador (a):** Comprendo que su relación se ha deteriorado ¿Recuerdan algún momento en que no fue así?

Con el parafraseo positivo las partes recuerdan la importancia de mantener la relación y como la MCI contribuye a esto.

### **Pregunta circular**

El mediador o equipo de mediación hace preguntas que permiten identificar las causas y los efectos en el conflicto están unidos. Un ejemplo de lo anterior es:

- **Mediador (a):** ¿Cómo creen que se sentirán una vez construyan la escuela y sus hijos no puedan asistir a ella?
- **Mediador (a):** ¿Cómo era la relación de sus comunidades antes de este conflicto y cómo creen que será en unos años?
- **Mediador (a):** ¿Qué piensan que les pasaría a los niños de la otra comunidad si llegan a un acuerdo?

La pregunta circular es una técnica que permite a las partes desarrollar habilidades cognitivas relacionadas con identificar los efectos y consecuencias de las acciones de las partes en conflicto.

### **Promoción de la confianza y la cooperación.**

El mediador actúa para crear confianza en las partes, humanizando a las partes, promoviendo la empatía, fomentando un lenguaje de la responsabilidad y no culpabilidad e identificando conectores entre las partes. Se debe tener en cuenta durante todo el proceso, algunas acciones que promueven confianza por parte del mediador son:



- Saludar a las partes amablemente.
- Escuchar a las partes activamente.
- No juzgar a las partes.
- Reconocer el valor de las partes por sentarse a dialogar.
- Reconocer los logros de las partes en el proceso de la MCI.
- Ser imparcial.
- Mantener el optimismo en el proceso.

- **Actividad No. 2: Promoviendo la confianza**

- El facilitador solicitará a los participantes que elaboren un diálogo donde dos personas o más de la comunidad se encuentran en conflicto, y se comunican inadecuadamente, los participantes deberán escribir los diálogos en las cartulinas.
- El facilitador leerá cada diálogo y pedirá a los participantes que representen el diálogo, el grupo deberá sugerir ¿Qué expresiones podemos utilizar y qué podemos hacer para crear confianza?

- **Actividad No. 3: Pregúntame Dulcemente**

- El facilitador solicitará a los participantes que elaboren un diálogo donde dos personas o más de la comunidad se encuentran en conflicto, y se comunican inadecuadamente, los participantes deberán escribir los diálogos en las cartulinas.
- El facilitador leerá cada diálogo y pedirá a los participantes que representen el diálogo, el grupo deberá sugerir qué palabras dulces se pueden utilizar y qué preguntas mediadoras y circulares se pueden hacer para transformar pacíficamente el conflicto.

## » Sesión 2: La MCI en acción - Simulacro

En esta sesión se realizará un simulacro de MCI en el territorio, teniendo como objetivo en repasar las técnicas y las fases de la mediación intercultural, este ejercicio puede llevarse a cabo en grupos. El conflicto a trabajar es seleccionado por los participantes, cumpliendo los criterios de interculturalidad.

Por lo tanto, se realizará una dramatización por parte de los asistentes del programa de formación, dicha actividad requiere de formar 3 grupos, en el que cada grupo tendrá un rol, entre ellos está el de mediación y las partes en conflicto (2); a cada grupo se le entregará un guion, este contendrá el contexto del conflicto, las causas y su desarrollo, además las características de las partes en conflicto. Recordar adecuar el espacio para la aplicación (simulación) de la mediación intercultural.

## » Sesión 3: La MCI en acción: Planeando y Evaluando

### Planeando

En esta sesión se realiza una un plan de MCI. Es importante que el mediador antes de iniciar el proceso de MCI preciso como podría ser su intervención el proceso de la MCI. Dicho plan no es una camisa de fuerza y puede cambiar en el proceso de MCI de acuerdo a las necesidades de las partes en conflicto, sin embargo, al elaborar un plan de MCI, el mediador puede proveer posibles situaciones que afecten el proceso. Se propone un plan básico a partir de las siguientes preguntas:

— **Tabla 18.** *Plan de formación.*

Etapa a planear	¿Qué voy hacer?	¿Cuándo lo voy hacer?	¿Con quién lo voy hacer?
Identificación si el conflicto es mediable			
La Pre-mediación			
Inicio del proceso de MCI			
Avance hacia el diálogo intercultural			
Construcción del Acuerdo Intercultural			
Seguimiento al Acuerdo Intercultural			
Archivo y custodia los Acuerdos Interculturales.			

### Evaluación comprensiva el curso

Con el objeto de evaluar los conocimientos y las habilidades de los y las participantes se inicia un dialogo de saberes alrededor de la siguiente pregunta: ¿Qué aprendí en el Curso de Formación que nunca olvidaré? Además, se indaga a los y las participantes sobre las fortalezas y debilidades de la figura de MCI.



## BIBLIOGRAFÍA

ACCEM. (s.f.). Guía de mediación intercultural. Obtenido de [https://ssm.cordoba.es/imagenes/pdf/inmig-Guia\\_Mediacion\\_ACCEM.pdf](https://ssm.cordoba.es/imagenes/pdf/inmig-Guia_Mediacion_ACCEM.pdf)

Agencia Presidencia para la acción social y la cooperación internacional. (2007).

Capacitación comunitaria en la identificación, caracterización y el tratamiento de conflictos por la tierra y el territorio. Obtenido de: [https://www.restituciondetierras.gov.co/documents/10184/227457/capacitacion\\_comunitaria.pdf/08375e50-b259-42a0-82c8-74ac43a946f5](https://www.restituciondetierras.gov.co/documents/10184/227457/capacitacion_comunitaria.pdf/08375e50-b259-42a0-82c8-74ac43a946f5)

Alto Comisionado para la Paz. (s.f.). Facilitación de los diálogos y transformación de conflictos: Conceptos y herramientas básicas para la práctica. Obtenido de: [http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/Cartilla\\_Facilitacion\\_de\\_Dialogos.pdf](http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/Cartilla_Facilitacion_de_Dialogos.pdf)

Alvear, Julio C. (2016-1). Ponencia Incidencia de los Acuerdos de la Habana en las Paces Territoriales. Septiembre 14 de 2016, UNICATÓLICA. Cali.

Alvear, Julio C. (2018). La construcción de paz. En prensa. (Proyecto: "Aspectos propositivos para para la construcción de la paz en los territorios y las comunidades en el Valle del Cauca" Vicerrectoría de Investigaciones – Grupo de Investigación: "Política y Conflicto" IEP.

Castilla, Juan David. (2019). "Mecanismos alternativos de solución de conflictos serán un eje del Plan de Desarrollo". En línea. Obtenido de: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/mecanismos-alternativos-de-solucion-de-conflictos-seran-un-eje-del-plan-de-desarrollo-2830027>

Cerra, Eduardo O. (2017) De la autonomía de la voluntad: noción, limitaciones y vigencia. Revista Advocatus. Volumen 14 No. 29: 179 – 190. Universidad Libre Seccional. Barranquilla. En línea. Obtenido de: <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.29.1661>

Centro de Estudios para la Paz. (2012). Estado del arte sobre los conflictos interculturales socio-territoriales en Colombia. Obtenido de: <http://cespaz.com/Descargas/Paz%20Territorial/Estado%20del%20arte%20sobre%20los%20conflictos%20interculturales%20socio%20-%20territoriales%20en%20Colombia.pdf>

Corporación Razón Pública. (2009). "Marco para la implementación de la conciliación en equidad". En línea. Obtenido de: <https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/sala%20de%20prensa/documentos/MICE.pdf>

DANE. 2005. "Censo General 2005". En línea. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-general-2005-1>

DANE.2012. "Estructura y composición demográfica de la población". En línea. Obtenido de: <https://geoportal.dane.gov.co/atlasestadistico/pages/tome01/tm01itm38.html>

DANE.2018. "Censo Nacional de Población y Vivienda". En línea. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivienda-2018/donde-estamos>

Diputación Provincial de Sevilla. (s.f.). Guía para servicios de medición. Obtenido de: [https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/mediacion/descarga/documentos/GUIA\\_DIPUTACION\\_SEVILLA.pdf](https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/mediacion/descarga/documentos/GUIA_DIPUTACION_SEVILLA.pdf)

Chaux, Enrique; Lleras, Juanita; Velásquez Ana María (2004). Competencias ciudadanas de los estándares al aula: una propuesta de integración a las áreas académicas. Bogotá. Ediciones Uniandes.

Farré Salvá, S. (2004). Gestión de conflictos: Curso de Formación de mediación. Un enfoque socioafectivo. Barcelona: Ariel, S.A.

Fregenal Malgosa, P., & Herrero Benito, I. (s.f.). La estructura y dinámica del conflicto propuesta por Jean Paul Lederach. Obtenido de [https://www.academia.edu/11062177/La\\_estructura\\_y\\_din%C3%A1mica\\_del\\_conflicto\\_propuesta\\_por\\_Jean\\_Paul\\_Lederach](https://www.academia.edu/11062177/La_estructura_y_din%C3%A1mica_del_conflicto_propuesta_por_Jean_Paul_Lederach)

Fundación Federico Ozanam. (S.f). "Mediación intercultural". En línea. Obtenido de: <https://www.ozanam.es/programa/mediacion-intercultural/>

Fundación Sevilla Acoge. (S.f). "Mediación Intercultural y Gestión de la Diversidad". En línea. Obtenido de: <http://sevillaacoge.org/mediacionintercultural/>

Fundación Secretariado Gitano. (2007). Retos en los contextos multiculturales - Competencias interculturales y resolución de conflictos. Obtenido de [https://www.gitanos.org/upload/67/13/1.4.0-FUN-ret\\_Retos\\_en\\_Contextos\\_Multiculturales.pdf](https://www.gitanos.org/upload/67/13/1.4.0-FUN-ret_Retos_en_Contextos_Multiculturales.pdf)

Galtung, Johan. (1969). Violence, Peace, and Peace Research. *Journal of Peace Research* 6.3.

Galtung, J. (1998). Tras la violencia 3R. Reconstrucción, Reconciliación, Resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia. Bilbao: Bakeaz y Gernika Gogoratuz.

Lederach, J. (1992). Enredos, pleitos y problemas una guía práctica para ayudar a resolver los conflictos. Obtenido de: <http://www.centrocarbonell.mx/wp-content/uploads/2016/12/Enredos-Pleitos-y-problemas-de-Juan-Pablo-Lederach.pdf>

MEN – Ministerio de Educación Nacional (2006). Estándares Básicos de Competencias Ciudadanas. Serie Guías No. 6. Disponible en: [www.minieducacion.gov.co/cvn/1665/articles-75768\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.minieducacion.gov.co/cvn/1665/articles-75768_archivo_pdf.pdf)

MEN – Ministerio de Educación Nacional (20011a). Orientaciones para la Institucionalización de las Competencias Ciudadanas. Cartilla 1 Brújula. Bogotá: MEN.

MEN – Ministerio de Educación Nacional (2011b). Orientaciones para la Institucionalización de las Competencias Ciudadanas. Cartilla 2 Mapa. Bogotá: MEN.



MEN (2004). Formar para la ciudadanía ¡sí es posible! lo que necesitamos saber y saber hacer. Estándares básicos de Competencias Ciudadanas. Bogotá, Colombia. Ediciones Espantapájaros Curso de Formación.

Ministerio de Justicia y del Derecho. 2017. "Plan Decenal de Justicia (2017-2017)".

Notaria 19 de Bogotá. 2018. "¿QUÉ SON LOS CONTRATOS DE TRANSACCIÓN?" En línea. Obtenido de: <https://www.notaria19bogota.com/contratos-de-transaccion/> Visitado.

ONU- Organización de Naciones Unidas. (1999). Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz. Resolución 53/243 del 6 de octubre de 1999. Disponible en: [http://www3.unesco.org/iycp/kits/sp\\_res243.pdf](http://www3.unesco.org/iycp/kits/sp_res243.pdf)

Portal Democracia Participativa. (S.f). "Objetivos casas de justicia". En línea. Obtenido de: <http://participacion.barranquilla.gov.co/Inicio/CasasJusticia/Objetivos>

Presidencia de la República. 2019. "Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022) "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad".

Procuraduría General de la Nación. (2007). Guía para facilitar la comunicación intercultural, intersocial e interinstitucional. Obtenido de: <http://www.anh.gov.co/Seguridad-comunidades-y-medio-ambiente/Estrategia%20social/Documents/Gu%C3%ADa%20para%20facilitar%20la%20Comunicaci%C3%B3n%20Intercultural%2C%20Intersocial%20e%20Interinstitucional.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). Apoyo a la mediación interna: Fortalecimiento de resiliencia ante los conflictos y agitación. Obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Conflict%20Prevention/50380%20UNDP%20EU%20Guidance%20Note%20SUMMARY-SP-LR.pdf>

Ramírez, A. (2016) El Constructivismo Pedagógico. Universidad Veracruzana. México. Recuperado de: <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/EI%20Constructivismo%20Pedag%C3%B3gico.pdf>

Sociedad Alemana para la cooperación internacional. (2016). Manual de mediación intercultural: aportes desde la experiencia de los intérpretes y traductores oficiales en lenguas indígenas. Obtenido de: [http://www.consultaprevia.org.pe/publicaciones/Manual\\_MMI\\_Final.pdf](http://www.consultaprevia.org.pe/publicaciones/Manual_MMI_Final.pdf)

Tuvilla, R. José. (2004). Cultura de Paz y Educación. En Manual de Paz. Disponible en: [http://www.ugr.es/~eirene/publicaciones/manual/Cultura\\_de\\_Paz\\_y\\_Educacion.pdf](http://www.ugr.es/~eirene/publicaciones/manual/Cultura_de_Paz_y_Educacion.pdf) [Visitado octubre 01 del 2016]

UNESCO. 2.17." Diálogo intercultural". En línea. Obtenido de: <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/dialogue/intercultural-dialogue/>

## Normas Jurídicas

- Constitución Política de Colombia. 1991.
- Código Civil Colombiano.
- Ley 70 de 1993.
- Ley 270 de 1996
- Ley 1801 de 2016
- Decreto 1477 de 2000
- Decreto 1227 de 2017
- Sentencia C-1195 de 2001 Corte Constitucional.
- Sentencia T-917/06 de 2006 Corte Constitucional
- Sentencia C-631/12 de 2012 Corte Constitucional.
- Sentencia C-934/12 de 2013 Corte Constitucional.



# CAJA DE HERRAMIENTAS

## MÉTODOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

*"INSTRUMENTOS PARA CONSTRUIR ACUERDOS"*



La realización de este documento fue posible gracias al apoyo del pueblo de Estados Unidos, a través de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los contenidos y opiniones expresados en este documento son responsabilidad del Gobierno de Colombia, y no representan las opiniones de USAID o del gobierno de Estados Unidos