



boletín electrónico  
latinoamericano  
de facilitación

Septiembre de 2007  
Volumen 2, n° 10



red venezolana de Facilitadores

[www.rvf.org.ve](http://www.rvf.org.ve)



## CONFLICTO, NEGOCIACION Y MEDIACION COMO HERRAMIENTAS DEL FACILITADOR

La convivencia se caracteriza por la búsqueda y construcción de consensos a partir de las diferencias de intereses y puntos de vista de los actores sociales. De este modo, los grupos humanos son de manera natural espacios de consenso, disenso y conflicto, con potencialidad de enfrentamiento y violencia en caso de que se desborden las discrepancias, según nos movamos en una banda relacional entre la cooperación-confianza y el individualismo-desconfianza.

Las organizaciones cada vez más son asumida como sistemas abiertos y complejos, que evolucionan entre el caos y el orden, mostrando una complejidad creciente de conflicto intrapersonal, interpersonal y grupal, como fuente impulsora de cambios y transformaciones en el sistema. Así mismo, y en paralelo, emergen procedimientos alternativos que aseguren mayor satisfacción para las partes y el compromiso con la decisión final acordada a partir del conflicto. De entre estos procedimientos alternativos destacamos, por su interés para la facilitación, la negociación y la mediación.

Al actuar como agente catalizador para que el grupo logre su máximo grado de sinergia y compromiso en su proceso coevolutivo, el facilitador debe recurrir a la negociación y la mediación, las cuales le ayudarán a cumplir su tarea de guiar al grupo a concertarse, a “orquestrarse”, a integrarse, a cohesionarse, a través de la cooperación, el entendimiento mutuo y la integración en las diferencias del “ganar/ganar”.

En el trabajo sobre las Competencias Básicas de la Facilitación en América Latina, desarrollado por el Dr. Brenson y un equipo de facilitadoras y facilitadores latinoamericanos, se identifican once competencias facilitadoras; de ellas hay tres que se destacan en relación al “arte de la negociación y la mediación”, nos referimos a la competencia “**Planear la intervención con el sistema-cliente**”, donde se plantea una necesaria integración de visiones; la competencia “**Manejar procesos adecuados para la toma de decisiones**”, así como la competencia “**Manejar adecuadamente las conductas disociadoras**” más directamente vinculada a la negociación y la mediación como herramienta para el manejo de conflictos.

En las siguientes páginas presentamos una novedosa propuesta de mediación dirigida por de Gregorio Billikopf Encina, y una experiencia de facilitación desarrollada en la comunidad de El Valle, en Caracas-Venezuela, donde se propone la negociación psicosocial en espacios de participación como herramienta para el desarrollo comunitario.

### Contenido:

**Mediación dirigida por los individuos / Gregorio Billikopf Encina, California 3**

**Experiencias sobre facilitación. Aspectos Psicosociales de la negociación / Miriam Castillo P., Venezuela 5**

**Exposición de dinámicas y técnicas de facilitación / El dilema del prisionero 7**

**Rostros de la facilitación latinoamericana 8**

**Enlaces de interés 9**

**Eventos y encuentros 9**

**Bibliografía 10**

**Programación anual de la RVF 11**



## ARTÍCULOS DE FACILITADORES LATINOAMERICANOS

### Mediación dirigida por los individuos

Por: Gregorio Billikopf Encina

<http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7conflicto/>

- Universidad de Chile – Universidad de California

Asuntos de índole interpersonal juegan un papel importante en muchos conflictos. Existen ocasiones en las que los facilitadores se puedan encontrar en el papel de mediador en tales conflictos. Quisiera contrastar dos metodologías, 1) la mediación dirigida por los individuos con 2) aquella centrada en el mediador. La literatura de las últimas décadas, con algunas excepciones notables, muestran que los mediadores tradicionales parecen estar de acuerdo con un principio imperativo: el que todos los involucrados en un conflicto se reúnan con el facilitador o mediador de una vez. Los interesados, además, se sientan mirando al mediador. Por ejemplo, Amelia le cuenta algo al mediador en presencia de Sebastián, con el que ha estado en conflicto. Sebastián, a su vez, también responde hablándole al mediador.

Varios motivos se han dado para defender esta metodología tradicional. La estructura tradicional nace (la de evitar una reunión previa entre el mediador y cada uno de los interesados en forma separada), en gran parte, por el temor que el mediador pueda llegar a favorecer a uno de los interesados. No cabe duda que en el enfoque tradicional existe este peligro. El mediador retiene una gran parte del poder y puede ejercer bastante influencia en la resolución del desafío. La mediación tradicional se presta a que los mediadores den la impresión de ser árbitros. En estos casos la reunión previa puede prestarse a abusos.

En contraste, cuando los mediadores intentan ayudarles a los interesados a que resuelvan sus propias disputas, el asunto del favoritismo juega un papel menos importante. Los mediadores están, cada vez más, reconociendo que el sistema tradicional está colmado de desafíos.

En 1992 desarrollé una técnica nueva y polémica, la Mediación Dirigida por los Individuos. Pienso que es interesante que recibiera su primer apoyo de parte de la comunidad de facilitación,<sup>1</sup> y después de la comunidad de mediación.<sup>2</sup> La nueva metodología requiere más tiempo que la mediación tradicional, pero se presta muy bien 1) al entrenamiento de voluntarios, 2) a la mediación de conflictos interculturales, 3) al trabajo con culturas que valoren el poder guardar las apariencias, y 4) a la mediación de conflictos arraigados. Además se presta más bien a la filosofía de los facilitadores, para quienes el empoderamiento del individuo es una parte integral de su filosofía.

El método de la Mediación Dirigida por los Individuos es uno simple: 1) el facilitador se reúne primero con cada interesado en forma *separada*, y 2) cuando los individuos se reúnen entre sí, *se hablan directamente entre ellos*. Como resultado, aumentan las posibilidades que la resolución del conflicto sea duradera y que los involucrados aprendan a negociar y resolver los desafíos que tengan que enfrentar en el futuro sin la ayuda de un mediador. La responsabilidad para la resolución de los conflictos permanece con los que en alguna forma lo crearon.

Mientras que en una mediación tradicional los mediadores están preocupados de cómo se solucionará el conflicto, en la metodología de la Mediación Dirigida por los Individuos, el facilitador puede concentrarse en el proceso del escuchar empático, durante esta reunión preliminar y separada con cada uno de los contendientes.

El Canal de Panamá puede servir como una analogía aceptable del papel de la escucha empática en la mediación. En mi juventud tuve la oportunidad de cruzar el canal en múltiples ocasiones. Navegué en un barco de carga desde o de vuelta a Valparaíso. Grandes portones masivos, o esclusas, se utilizan para elevar o reducir los niveles de agua en los varios compartimentos del canal, para que los barcos puedan navegar de una dirección a otra. El



motivo que se necesitan estas esclusas es que el nivel de agua en el Atlántico no es el mismo que en el Pacífico. Imagínese, por un momento, uno de estos compartimentos en que el nivel de agua detrás de una de estas esclusas es mucho mayor que al otro lado.

Podemos comparar el estado mental de un individuo involucrado en conflictos arraigados de índole interpersonal a esta escena. Al abrirse las esclusas, la dirección de la trayectoria del agua será principalmente de la compresión más alta a la más baja. Las aguas que vayan en rumbo opuesto serán insignificantes. Así mismo una persona involucrada en un conflicto arraigado de índole interpersonal tiene una gran necesidad de hablar y no estará muy receptivo a escucharle a otro.

El papel del mediador es ayudarle a cada interesado a vaciar estos tremendos estanques de emoción, enfado, frustración y otros sentimientos negativos hasta que el sujeto pueda comenzar a pensar y ver las cosas en una forma más clara. Los involucrados aprenden a escucharse a sí mismos, y después quedan habilitados a escucharle a otro.

Una vez que el individuo ha sido escuchado, el facilitador puede ayudarle a prepararse para la reunión conjunta. El facilitador puede compartir con cada individuo aquellas técnicas de negociación interpersonal que le ayudarán a comprender al otro y al mismo tiempo poder presentar sus quejas y problemas en una forma más positiva y menos apta a que el contendiente tome una postura defensiva.

Para más información, descargue el libro gratis en formato PDF, *Mediación Interpersonal: Empoderamiento del Individuo*, y un seminario sobre el escuchar empático en <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7conflicto/>

<sup>1</sup> Billikopf E. Gregorio. 2002. Contributions of Caucusing and Pre-Caucusing to Mediation. *Group Facilitation: A Research and Applications Journal*. Number 4, Spring 2002.

<sup>2</sup> Billikopf E. Gregorio. 2005. Party-Directed Mediation: Pushing the Envelope. The International Association for Conflict Management, Sevilla, España.





## EXPERIENCIAS SOBRE FACILITACIÓN

### Aspectos psicosociales de la negociación

#### -Una experiencia en la comunidad de la calle 18 de El Valle-

Por: Miriam Castillo P.  
[miriancas@cantv.net](mailto:miriancas@cantv.net)  
[miriamcastillo@rvf.org.ve](mailto:miriamcastillo@rvf.org.ve)  
- Venezuela -

#### ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA

La siguiente experiencia se enmarca en un trabajo mayor que viene ejecutando desde hace más de un año la Fundación Escuela de Gerencia Social (FEGS) conjuntamente con el PNUD con las comunidades de la Calle 18 del en la Parroquia el Valle de Caracas bajo el enfoque de Desarrollo Comunitario.

En tal sentido, se busca construir una visión y un plan integral de desarrollo comunitario que satisfaga las necesidades colectivas, así como empoderar a los grupos comunitarios con metodologías negociadoras que articulen las iniciativas comunitarias con las acciones institucionales con responsabilidad de ejecución de programas sociales y económicos en la calle 18.

Con este propósito se vienen ejecutando experiencias facilitadoras de capacitación y asistencia técnica dirigidas a los líderes comunitarios de los diferentes sectores de la Calle 18, lo cual ha culminado, en un primer momento, en la elaboración por construcción colectiva de un documento denominado **Plan Comunal de Desarrollo de La Calle 18 de El Valle**, el cual se constituye en un instrumento para la negociación con los organismos responsables de dar respuesta a las demandas de la comunidad.

La Calle 18 es un territorio de 33 hectáreas en el límite de la parroquia El Valle, colindando con la calle 16 y 17, la Parroquia Coche y La Vega, del Distrito metropolitano de Caracas. Progresivamente ocupada desde los años 60, actualmente cuenta con un aproximado de 1800 viviendas distribuida en 11 sectores geo-referenciales, con una población aproximada de 11.000 habitantes. La Calle 18 ha tenido en los últimos años un crecimiento poblacional significativo con los consecuentes problemas urbanísticos y de equipamiento de los servicios públicos, con ausencia de espacios para la integración comunitaria, la recreación, la cultura y el deporte... El Plan Comunal de Desarrollo busca superar estas limitaciones a través de una matriz de proyectos organizados por áreas de atención

#### LA EXPERIENCIA

A los fines de optimizar las estrategias negociadoras de los Líderes Comunitarios que actúan como voceros de los diferentes Consejos Comunales de la Calle 18 de El Valle se nos solicitó un programa de capacitación que los habilitara tanto para manejar los procesos de negociación con las instituciones vinculadas al Plan Comunal de Desarrollo, así como para superar los conflictos interpersonales y grupales que emergen entre los diferentes actores sociales que hacen vida en la comunidad.

Desde una visión sistémica-humanista nos planteamos un modelo de trabajo en tres fases/talleres: Una primera fase de profundización personal y toma de conciencia; una segunda fase orientada a plantear una visión de liderazgo ético partiendo de la revisión de nuevas formas de concebir y relacionarse con el poder y la autoridad; y finalmente, una fase dedicada a dar herramientas de manejo del conflicto a partir de la negociación con enfoque de principios o integrativa, para lo cual asumimos las relaciones humanas en una banda relacional que tiene en sus extremos el individualismo/desconfianza y en el otro la cooperación/confianza. Como ejes transversales a las tres fases, y a fin de potenciar herramientas de comunicación y toma de decisiones en el grupo, se planteó lo relativo a inteligencias múltiples, análisis transaccional y lenguaje empoderado. La experiencia formativa se planificó en tres sesiones de 8 horas cada una con estrategias vivenciales de inmersión/ reflexión/conceptualización/acción.

Iniciamos con el fortalecimiento personal de los actores, ofreciéndoles herramientas de "Efectividad Personal", que les permitieran explorar su yo profundo, fortalecer su autovalía y transformar debilidades en fortalezas, para lo cual planteamos ejercicios y discusiones orientados a indagar preguntas de autoidentidad como ¿Quién soy yo? ¿Qué pienso de mí? ¿Cuánto me valorizo y aprecio?; Identificar la energía personal ¿Cuáles son mis necesidades, emociones, motivaciones y valores? ¿Cuánto las respeto, satisfago y me y responsabilizo por ellas? Así como identificar los ciclos de frustración/acción a fin de descubrir estrategias positivas de efectividad personal.



En la siguiente sesión abordamos la nueva visión de liderazgo enfatizando ejercicios que le permitieran a los participantes hacer reflexiones acerca del poder desde las interrogantes ¿qué, para qué y cómo del poder? Haciendo descubrimientos de la fuerza del poder sinérgico y el poder desde adentro o poder personal para lograr transformaciones significativas en sí mismo y en el entorno. En esta fase de la experiencia también se exploró el potencial de la toma de conciencia para romper creencias limitadoras que nos impiden llegar a soluciones equilibradas, flexibles y creativas en armonía con nuestro entorno social y natural.

Las experiencias antes señaladas (Efectividad Personal y Nueva Visión del Poder desde un liderazgo ético) sirvieron de base para abordar el tema de la negociación desde una base psicosocial, al considerar que:

1.- Toda negociación plantea una relación humana teñida de los factores que afectan el acto de comunicación, a saber: autoestima, valores, creencias, expectativas, habilidades, percepción selectiva, actitudes, sistema socio-cultural, lenguaje, medio para transmitir el mensaje, conocimientos, emociones, cuerpo, sistemas de representación sensorial: visual/auditivo/kinestésico'

2.- El estilo de comunicación que adoptemos va a desempeñar un papel decisivo en la naturaleza y calidad de la negociación, por lo cual debemos tener en cuenta desde donde y cómo asumimos la negociación de entre tres alternativas posibles:

**ESTILO PASIVO:** Su impulsor es el MIEDO, por eso no se dice lo que se quiere ni lo que se piensa ni lo que se siente. Se guardan cupones de resentimiento y malestar

**ESTILO AGRESIVO:** Su impulsor es la RABIA, por eso para decir lo que se piensa, lo que se quiere o se siente se transgreden o irrespetan los derechos del otro Se guardan cupones de culpa y malestar

**ESTILO ASERTIVO:** Su impulsor es la EFECTIVIDAD PERSONAL, por eso se dice lo que se piensa, se quiere o se siente respetando los derechos propios y los del otro. No se guardan cupones.

3.- Las transacciones propias de la negociación requieren de un Adulto Integrado, que maneje datos actualizados en base a lo que *conviene a la situación*, incorporando los valores de la parte Padre según lo que *debo o no debo, puedo o no puedo, hacer u ofrecer*, sin desconsiderar las necesidades, emociones y sentimientos de la parte Niño en función de lo que *quiero, deseo o necesito*.

4.- En la mesa de negociación es importante empoderarnos desde el lenguaje, estando atentos a nuestros propios patrones de generalización, omisión o distorsión al enunciar nuestras ideas, a la vez de ser capaces de hacer un escuchar activo de la otra parte para parafrasear, dar reflejo o solicitar la profundización de sus argumentos. Para ello recomendamos el uso de preguntas potenciadoras del tipo preguntas para diferenciar, preguntas hipotéticas, preguntas orientadas al futuro y preguntas rastreadores del mapa mental del interlocutor.

#### NEGOCIACION EFICIENTE

1. Es **objetivamente beneficioso**-Se ajusta a las prioridades e intereses de las partes.
2. Es **psicológicamente satisfactorio**. Se perciben y evalúan como que todos ganaron y ninguno quedó inconforme con el resultado.
3. **Permanece en el tiempo**- Se establece como regulación de la relación social expresado en la voluntad expresa de cumplir lo pactado

#### ACTITUDES A PROMOVER

1. Céntrese en los intereses no en las posiciones
2. Separe las personas del problema: Considere los factores de percepción, la emoción y la comunicación
3. Sea creativo y genere opciones de beneficio mutuo
4. Adopte criterios objetivos (legales, técnicos, administrativos, etc.)



# EXPOSICIÓN DE DINÁMICAS Y TÉCNICAS DE FACILITACIÓN

## EL DILEMA DEL PRISIONERO

**Objetivo:** Es un juego en el que dos jugadores pueden competir o colaborar, estando fundamentado en la confianza mutua. El resultado del juego dependerá de las decisiones que tomen ambos jugadores. Se fundamenta en un relato clásico de R.D. Luce y H.Raiffa.

“Se ha cometido un robo en un banco. Dos sospechosos son arrestados y encerrados en celdas separadas. El fiscal del Distrito está convencido de que son culpables del atraco. No obstante, no dispone de pruebas concluyentes para llevarlos a juicio; necesita una confesión que garantice la condena, y se le ocurre un plan muy inteligente. Habla con cada prisionero por separado y les ofrece dos alternativas: confesar el delito o no confesarlo. Les explica que las consecuencias dependerán no sólo de la opción que elija cada uno de ellos, sino también de lo que el otro prisionero decida hacer. Si ambos se niegan a confesar recibirán un castigo menor. Si ambos confiesan, recibirán sentencias intermedias. Pero si uno confiesa y el otro no, quien confiese recibirá una sentencia leve y no irá a la cárcel, mientras que él que guarde silencio recibirá la pena máxima. Como puede verse la situación constituye un verdadero dilema”

**Tiempo: Duración:** 60 minutos

**Tamaño Del Grupo:** 16 aproximadamente.

**Lugar:** Un salón que cuente con el espacio adecuado para que se pueda trabajar en subgrupos

**Material:** Una hoja de registro de puntuaciones o matriz de decisión para el facilitador. Papeletas de votación y lápices para cada participante.

**Desarrollo:** Los pasos para su realización son los siguientes:

I. El facilitador lee el relato del Dilema de los Prisioneros e informa que el ejercicio busca recrear la experiencia del relato pero que en lugar de hacerlo individual será en grupo. Se informa que se harán cuatro rondas de votación, y el grupo tendrá la oportunidad de negociar con el grupo contrario su decisión definitiva en la tercera ronda. En la cuarta y última ronda se llegará a la sentencia definitiva.

II. El grupo se subdivide en dos de igual número de participantes: el grupo de los rojos y el grupo de los azules. Los rojos y los azules se sientan separados, de ser posibles en salas diferentes. Se les indica que tienen prohibido comunicarse con el otro grupo, excepto cuando lo indique el facilitador. Se les entrega las papeletas de votación

III. Se inician rondas de decisión (Culpable o Inocente) de 6 minutos cada una, tomando cada miembro del grupo su decisión individual (inocente ó culpable). La sumatoria del grupo será la decisión que se entregará al facilitador quien irá llevando el registro en la Matriz de Decisión.

IV. Antes de la tercera ronda cada subgrupo designa un representante quien tendrá la oportunidad de compartir con el representante del otro grupo durante 6 minutos la percepción de la situación y de ser posible llegar a un acuerdo de la decisión que tomará su grupo para las siguientes rondas.

V. El delegado informa al grupo los resultados de su gestión. Se realizan dos nuevas rondas de decisión de 6 minutos, usando igualmente la estrategia de votación individual. La sumatoria del grupo será la decisión que se entregará al facilitador quien la registrará en la Matriz de Decisión

VI. Se une de nuevo todo el grupo y el facilitador presenta el resultado final donde aparece la sentencia definitiva para cada grupo según haya sido el proceso de votación en las cuatro rondas.

VII. El grupo reflexiona en torno al ejercicio y el aprendizaje que pueden obtener en relación a la cooperación, la competencia, la confianza y la desconfianza. Se analiza los dos niveles de procesos vividos (el intergrupual y el intragrupal) y su incidencia en las decisiones. Así mismo, se destaca el papel de la negociación en la experiencia vivida y como aplicarlo a su vida diaria.

### GRUPO B

		Guarda Silencio	Confiesa
GRUPO A	Guarda Silencio	1 año para A 1 año para B	25 años para A Libertad para B
	Confiesa	Libertad para A 25 años para B	10 años para A 10 años para B

## ROSTROS DE LA FACILITACIÓN LATINOAMERICANA

**Edmundo Baron**

**Argentina**

Licenciado en Psicología y Psicólogo Social, es Consultor Senior en procesos de capacitación, consultoría y facilitación del cambio para Empresas y Organizaciones locales, regionales y multinacionales. Posee una vasta experiencia en el desarrollo de programas de capacitación en grandes empresas con metodología de aprendizaje experiencial para el fortalecimiento del liderazgo, la facilitación de procesos de cambio organizacional, la formación de formadores y el diseño e implementación de modelos de equipos de trabajo de alto desempeño. Facilitador y docente para la Fundación Compromiso y AMIA, ha desarrollado procesos de fortalecimiento de la gestión y capacitación para distintas ONG's locales y regionales. Es miembro Fundador de la Red de Facilitadores de Buenos Aires e integró del Comité Académico del Tercer Encuentro Latinoamericano de Facilitadores – Bariloche 2004, miembro de la I.A.F – Internacional Association of Facilitation, miembro de CFAN –



**Luisa Elena De Nóbrega**  
**Venezuela**

Psicóloga Clínica, con Postgrado en Psicoanálisis. Se ha desarrollado como consultora en empresas asociadas a las telecomunicaciones como facilitadora del proceso de formulación de proyectos y acompañamiento del crecimiento organizacional.

En el área social participó como Consultora en el Proyecto Bosco Bus de la Red de Casa Don Bosco y del proyecto Gestión de Riesgo Comunitario con Enfoque de Derecho para la Fundación del Niño Vargas. Desde el año 2006 es Directora del Centro de Atención Integral Vivir en Familia de la Fundación del Niño Vargas; actuando como facilitadora de procesos humanos, acompañamiento del crecimiento organizacional y promoviendo el desarrollo de nuevos proyectos.

Facilitadora asociada de MCP, Investigación, Desarrollo y Adiestramiento y es Asociada de la Red Venezolana De Facilitadores.

**Contacto:** [luzlena@hotmail.com](mailto:luzlena@hotmail.com) / [luzlena@amail.com](mailto:luzlena@amail.com)



## ENLACES DE INTERÉS PARA FACILITADORES

**<http://www.inter-mediacion.com/>** En esta página se pueden encontrar ofertas de servicios tanto a nivel individual como organizacional en los campos de educación, consultoría, investigación y publicaciones en resolución de conflictos. La oferta de estos servicios dice basarse en un enfoque sistémico, “respetuoso de las diferencias cross-culturales y de la dignidad de las partes en disputa”.

**<http://www.solomediacion.com/>** Es un portal sobre la mediación desarrollado por la empresa ACORD que, desde 1997, se ha especializado en la formación, la intervención y la implantación de la mediación en distintos ámbitos. En esta página Web, toda persona interesada en la mediación puede encontrar información actualizada.

**<http://www.soluciondeconflictos.com/>** Esta Web se propone crear una nueva mirada proactiva de la realidad y sus organizaciones, a partir del dominio de un conjunto integrado de métodos, procedimientos y competencias. Desde ella se aborda de manera sistémica el manejo de sus conflictos, maximizando el uso de los recursos disponibles y dinamizando las relaciones sociales a nivel personal, grupal, organizacional y comunitario.

**<http://www.mediadoresenred.org.ar/>** Esta página argentina es de una Fundación Interdisciplinaria de y para Mediadores. En ella se puede compartir información, experiencias y proyectos en el área de la resolución de conflictos en todos los ámbitos. Se pueden encontrar convocatorias actualizadas de eventos relacionados con la resolución de conflictos y además de textos y publicaciones relacionadas con la mediación, la inmigración y la interculturalidad.

**<http://www.equipo-imca.com.ar/>** IMCA es un Equipo de Mediación, Conciliación y Arbitraje, formado por profesionales de diversas disciplinas: abogados, psicólogos, trabajadores sociales, licenciados en relaciones laborales, economistas, ingenieros y licenciados en ciencias de la educación. Pretende promover un cambio de conducta en las relaciones humanas que permita acceder a una mejor calidad de vida y desarrollar espacios para instaurar la paz social: divulgando el conocimiento y utilización de los métodos de prevención, administración y resolución de conflictos; estimulando una actitud pacificadora; formando en las técnicas y habilidades de la negociación y de cada uno de los métodos específicos.

## EVENTOS Y ENCUENTROS

**IAF América del Norte 2008:** Llama a la presentación de propuestas para la conferencia y sesiones de la pre-conferencia, a realizarse en Atlanta, el 10-12 de abril de 2008. Para más información puede visitar la página web <http://www.iafna.org>, también puede establecer contacto a través de la siguiente dirección: [beatrice@pbushee.com](mailto:beatrice@pbushee.com).

**IV Encuentro de las Américas para la transformación pacífica de conflictos: Evolución de saberes y prácticas. 27 y 28 de Septiembre de 2007. Ciudad Autónoma de Buenos Aires- Argentina:** Este encuentro busca generar un espacio de intercambio en el que podamos expresar la evolución que se produce en los diferentes campos de intervención para la transformación de conflictos, y que se refleja en los saberes y en las prácticas. Información <http://www.mediadoresenred.org.ar/>



**VI Conferencia Internacional del Foro Mundial de Mediación. Jerusalem, Israel 9 a 11 de Octubre 2007.** Tema central "El Panorama Multicultural de la Mediación" La participación de mediadores de todo el mundo nos permitirá disfrutar de Debates, Mesas Redondas, Talleres y Conferencias. Tendrá lugar en "Binyanei Hauma" - el Centro Nacional de Conferencias de Israel en Jerusalem. Además se realizará una Preconferencia de dos días: 7 y 8 de octubre en la ciudad sureña de Beer Sheva - Universidad Ben Gurion. Información por <http://www.wmf2007.com>

**Seminario Internacional "Medios avanzados de resolución de conflictos y diplomacia ciudadana"**

Actividad autogestionaria, sin fines de lucro, cuyo enfoque se corresponde con el deber de co-responsabilidad que tenemos todos los ciudadanos y ciudadanas de este País, así como las instituciones públicas y privadas, para construir colectivamente las mejores condiciones de convivencia social pacífica, con justicia social y productividad, como una oportunidad para crear comunidades pacíficas y capital social. Colegio de Abogados del Estado Lara, Av. Los Abogados, Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela. Sábado 22, Domingo 23 y Lunes 24, septiembre 2007. Organizado por el Centro de Resolución de Conflictos del estado Lara. Información <http://www.resoluciondeconflictos.org/>





## BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA Y COMENTADA

### **Cambiar el mundo sin tomar el poder**

**Autor:** John Holloway

**Editorial:** Vadell Hermanos Editores

**Fecha de Publicación:** 2005

**Lugar de Publicación:** Venezuela

**Comentarios:** Este libro nos reta a imaginar un mundo sin políticos, un mundo sin capitalistas, un mundo sin Estado, un mundo sin capital, en definitiva un mundo sin poder, o al menos, sin el referente que actualmente tenemos del poder. Como dice el autor “un sueño inocente y poco realista...sin embargo, el levantamiento en la Argentina ha demostrado que la realidad no es realidad, que inocente no es inocente, que los sueños son más que sueños”. Sin dudas, este es un libro para quienes desean ir “más allá del poder”, o mejor aún, conocer “ la realidad material del anti- poder.”

### **Sincronicidad. El camino interior hacia el liderazgo**

**Autor:** Joseph Jaworski, con introducción de Meter Senge

**Editorial:** Paidós Plural

**Fecha de Publicación:** 1999

**Lugar de Publicación:** España

**Comentarios:** Este libro es una guía que nos enseña a desarrollar uno de los retos más importantes del liderazgo de nuestra época: la capacidad de dar forma colectivamente a nuestro futuro. El autor ofrece una nueva noción de liderazgo, afirmando que el mismo consiste en liberar todas las posibilidades humanas y en capacitar a los demás para que traspasen los límites autoimpuestos o impuestos .

### **El manejo de las diferencias. Como pasar del conflicto al acuerdo**

**Autor:** Daniel Dana

**Editorial:** © ISBN: 0-96215www.mediationworks.com

**Fecha de Publicación:** 1998

**Lugar de Publicación:** Venezuela

**Comentarios:** Este libro se presenta como un instrumento sencillo para todos los que vivimos y trabajamos con otras personas, así como para quienes desean tener unas relaciones personales y de trabajo más satisfactorias y valiosas. Se plantea como una alternativa distinta a la evasión y a la coerción para manejar sus diferencias con los demás, promoviendo la importancia de cultivar las relaciones e impedir que las diferencias terminen en conflictos destructivos.



red venezolana de Facilitadores

# PROGRAMACIÓN ANUAL 2007



Patrocinado por: Seguros la Previsora

## Profesionalizando la Facilitación en Venezuela

### CONVERSATORIO SOBRE LAS COMPETENCIAS FACILITADORAS

**DIRIGIDO A:** Personas interesadas en conocer y/o desarrollar sus competencias para la Facilitación. Con invitados internacionales.

**Horario:** 10:00 A. M. - 12:00 M

Tema	Fecha
Competencias del Facilitador Profesional: ¿Cómo desarrollarlas?	24-03-07
Planear la intervención en el Sistema – Cliente.	14-04-07
Establecer una relación de confianza y credibilidad con el grupo	05-05-07
Gerenciar efectivamente los recursos disponibles.	02-06-07
Guiar el desarrollo de los procesos grupales.	16-06-07
Usar y propiciar una comunicación efectiva.	14-07-07
Estimular la participación.	11-08-07
Gestionar procesos adecuados para la toma de decisiones	15-09-07
Estimular y potencializar la creatividad.	06-10-07
Manejar apropiadamente las conductas disociadoras	17-11-07
Propiciar reflexiones y compromisos.	08-12-07

Cada Charla permite la reflexión personal y brinda la oportunidad de conocer los fundamentos teóricos, y las herramientas, para la puesta en práctica de las competencias facilitadoras.

**Inversión:** Bs. 15.000,00 por participante

**Duración:** 02 Horas.

### TALLERES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS FACILITADORAS

**DIRIGIDO A:** Personas interesadas en su desarrollo personal y profesional.

**Horario:** 01:30 P. M. - 05:00 P. M.

**Lugar:** Sala de Conferencia Sótano 1

Tema	Fecha
La maestría personal del Facilitador.	24-03-07
Herramienta para planificar procesos de facilitación.	14-04-07
Generación de espacios y procesos de conexión emocional.	05-05-07
Habilidades Gerenciales del Facilitador.	02-06-07
Procesos grupales y trabajo en equipo.	16-06-07
Herramientas de comunicación para Facilitadores.	14-07-07
Participación y Empoderamiento para la construcción colectiva.	11-08-07
Gestionar procesos adecuados para la toma de decisiones.	15-09-07
Herramientas para estimular y potenciar la creatividad en espacios de aprendizaje.	06-10-07
Herramienta para facilitar conflictos grupales y conductas disociadoras.	17-11-07
Manejo efectivo para facilitar procesos de cierre.	08-12-07

Los Talleres son una posibilidad de aprendizaje activo y de transformación integral desde la experiencia plenamente vivida, en lo personal y en lo grupal.  
**Inversión:** Bs. 35.000,00 por participante. **Duración:** 04h

**Inscripciones con depósito en efectivo en el Banco Mercantil, en la Cta. Cte N°: 01050694831694014258 a nombre de: RED VENEZOLANA DE FACILITADORES**

Reservaciones e información: [info@rvf.org.ve](mailto:info@rvf.org.ve) Teléfono: 0212-8399079.



## **- Publicación de la Red Venezolana de Facilitadores -**

**Si usted quiere recibir permanentemente esta publicación o desea compartir tus conocimientos, logros y experiencias de facilitación con toda Latinoamérica,**

**escribenos a: [belf\\_editorial@rvf.org.ve](mailto:belf_editorial@rvf.org.ve)**

### **COLABORARON EN ESTA EDICIÓN**

#### **Coordinación y Edición General**

Miriam Castillo P.- Gladys Yamelicse Quintero - José Strongone Tovar-

[miriamcastillo@rvf.org.ve](mailto:miriamcastillo@rvf.org.ve) - [gladysquintero@rvf.org.ve](mailto:gladysquintero@rvf.org.ve) - [josestrongone@rvf.org.ve](mailto:josestrongone@rvf.org.ve)

#### **Edición y Diseño Electrónico**

Maria Luisa Pérez Gladys Yamelicse Quintero

[marialperez@rvf.org.ve](mailto:marialperez@rvf.org.ve) - [gladysquintero@rvf.org.ve](mailto:gladysquintero@rvf.org.ve)

#### **Otras Secciones del BELF®**

Miriam Castillo Venezuela - Gregorio Billikopf Encina California

#### **Nodaliados Latinoamericanos del BELF®**

Alfonso González Martines (México) - Ana Andrade (Perú) - Francisco Fernández (Colombia) Gilberto Brenson Lazan (Colombia) - Laura Salvador (Ecuador) - Luis Felipe Ulloa (Nicaragua) - Remedios Ruiz (Rep Dom).

**Los Facilitadores de Venezuela que deseen incorporarse a la comunidad virtual de la**

**RVF® pueden hacerlo a través de**

[info@rvf.org.ve](mailto:info@rvf.org.ve)

**Información para publicar anuncios y promociones de productos, eventos y servicios vinculados a la facilitación**

[belf\\_editorial@rvf.org.ve](mailto:belf_editorial@rvf.org.ve)



**red venezolana de Facilitadores**