

Los marcos de rendición de cuentas de Michael White

¿Qué son?

Son marcos conversacionales específicos que White desarrolló para abordar responsabilidad en situaciones donde alguien ha causado daño, especialmente en contextos de violencia o abuso, sin colapsar a la persona en una identidad totalmente problemática.

Contexto de desarrollo

White los desarrolló principalmente desde mediados de los años 80, influenciado por:

- Su trabajo con hombres que habían perpetrado violencia doméstica
- La colaboración con **Alan Jenkins** (autor de "Invitations to Responsibility")
- El equipo de **Just Therapy** de Nueva Zelanda (Kiwi Tamasese y Charles Waldegrave) que desarrollaron prácticas de "partnerships of accountability"

¿Cómo son?

1. Principio base: Externalización sin evasión

- Se externalizan las **ideas y prácticas que apoyan la violencia** (discursos de masculinidad dominante, ideas de privilegio, etc.)
- **NO** se externaliza la responsabilidad por los actos violentos específicos
- La persona mantiene total rendición de cuentas por sus acciones y efectos

2. Estructura conversacional típica:

- Reconocimiento específico de actos y efectos
- Exploración del reclutamiento - cómo la persona fue influenciada por discursos problemáticos
- Identificación de momentos de resistencia - cuándo la persona actuó diferente
- Compromiso con cambios específicos y rendición de cuentas a comunidad

3. Características de las conversaciones:

- No terapéuticas en sentido tradicional - no buscan "curar" sino responsabilizar
- Incluyen voces comunitarias - especialmente de personas afectadas o en riesgo
- Procesos públicos de rendición de cuentas - no solo privados entre terapeuta y perpetrador

- Seguimiento a largo plazo - no conversaciones únicas sino procesos sostenidos

"Invitations to Responsibility" - Alan Jenkins

Contexto y desarrollo

Alan Jenkins desarrolló este enfoque específicamente para trabajar con hombres que han perpetrado violencia doméstica. Su trabajo surge de la frustración con enfoques que:

- Patologizaban a los hombres como "enfermos"
- Los confrontaban agresivamente (generando más resistencia)
- Se enfocaban en "manejo de ira" sin abordar poder y control

Principios centrales

1. Responsabilidad como invitación, no imposición

- La responsabilidad no se puede forzar - debe ser elegida
- El trabajo del terapeuta es crear condiciones donde elegir responsabilidad se vuelva más atractivo que evitarla
- Se invita, no se demanda

2. Separar la persona de las prácticas abusivas

- "No eres un monstruo que abusa, eres una persona que ha elegido prácticas abusivas"
- Esto abre espacio para que la persona considere elegir diferente
- Crucial: No minimiza el daño, pero permite transformación

3. Explorar efectos sin confrontación

- "¿Cómo crees que se sintió ella cuando...?"
- "¿Qué efectos tuvo eso en los niños?"
- "¿Era eso lo que querías lograr?"
- Permite que la persona descubra las consecuencias en lugar de que se las impongan

4. Identificar valores en contradicción

- "¿Qué tipo de padre quieres ser?"
- "¿Qué valores son importantes para ti?"
- "¿Cómo se alinea la violencia con esos valores?"

- Crea disonancia interna que motiva cambio

Metodología específica

Las preguntas de Jenkins:

- "¿Qué te convenció de que la violencia era una opción?"
- "¿En qué momentos has resistido la tentación de ser violento?"
- "¿Qué harías diferente si pudieras repetir esa situación?"
- "¿Qué necesitas para mantener estos cambios?"

Partnerships of Accountability - Equipo Just Therapy

Contexto cultural

El equipo de Just Therapy (Kiwi Tamasese, Charles Waldegrave, y otros) trabajó desde Nueva Zelanda incorporando perspectivas māori y del Pacífico sobre justicia y reparación comunitaria.

Principios fundamentales

1. Rendición de cuentas como proceso colectivo

- No es algo que pasa entre dos personas en privado
- Involucra a las comunidades afectadas y en riesgo
- Incluye voces de personas que comparten identidades con víctimas y perpetradores

2. Alianzas de género

- Hombres rinden cuentas ante comunidades de mujeres
- Mujeres ofrecen testimonio sobre efectos de violencia masculina
- Se reconocen diferencias estructurales de poder entre géneros

3. Alianzas culturales

- Se honran formas indígenas de abordar conflicto y reparación
- Se reconoce cómo colonización ha fragmentado sistemas tradicionales de justicia
- Se integran ceremonias y rituales culturales apropiados

4. Rendición de cuentas intergeneracional

- Se considera cómo patrones de daño se transmiten entre generaciones
- Se involucra a ancianos y jóvenes en procesos de sanación
- Se abordan traumas históricos que contextualizan violencia presente

Metodología específica

Estructura de alianzas:

- Equipos de género: Mujeres trabajando con mujeres, hombres con hombres
- Conversaciones cruzadas: Momentos donde equipos se testimonian mutuamente
- Testigos comunitarios: Personas que verifican y apoyan cambios a largo plazo
- Ceremonias de rendición de cuentas: Rituales que marcan compromisos públicos

Integración con trabajo de Michael White

White adoptó y adaptó estos enfoques, particularmente:

De Jenkins:

- La idea de invitación vs imposición
- Externalización de prácticas abusivas
- Exploración de valores en contradicción

De Just Therapy:

- Rendición de cuentas comunitaria (no solo individual)
- Reconocimiento de diferencias de poder estructurales
- Incorporación de perspectivas culturales diversas

Síntesis de White:

- Combinó ambos enfoques con teoría post-estructuralista
- Desarrolló mapas conversacionales específicos
- Creó documentación que honra procesos de rendición de cuentas

Relevancia para contextos ALC

Estos enfoques son relevantes para ALC porque:

- Honran agencia de todas las personas involucradas

- No patologizan conflictos sino que los contextualizan
- Incluyen voces comunitarias en resolución
- Se enfocan en transformación más que castigo
- Reconocen diferencias de poder (edad, rol, etc.)

Elementos fundamentales de los marcos de rendición de cuentas de White

1. Separación crucial entre responsabilidad e identidad

- La persona es totalmente responsable por actos específicos y sus efectos
- Pero no es reducible a esos actos (no es "un abusador", es "una persona que ha abusado")
- Esta distinción no minimiza el daño - lo hace más abordable

2. El concepto de "reclutamiento"

- White exploró cómo las personas son "reclutadas" por discursos dominantes (masculinidad tóxica, supremacía, etc.)
- No como excusa sino para entender cómo operan estos discursos a través de personas específicas
- Permite resistir esos discursos sin negar la agencia personal

3. Rendición de cuentas como proceso comunitario

- No es algo que pasa solo entre terapeuta y perpetrador
- Involucra a las comunidades afectadas - especialmente voces de quienes están en riesgo
- Incluye seguimiento público, no solo promesas privadas

4. Diferencia entre explicación y justificación

- Se pueden explorar contextos que contribuyeron sin justificar acciones
- Entender ≠ excusar
- La comprensión sirve para prevenir repetición, no para absolver

5. Orientación hacia reparación

- ¿Qué se puede reparar? ¿Cómo?
- ¿Qué cambios específicos se compromete la persona a hacer?
- ¿Cómo la comunidad puede verificar esos cambios?

Coreografías específicas de los marcos de rendición de cuentas de White

Coreografía 1: Trabajo con violencia doméstica (Marco clásico)

Secuencia típica:

1. Conversación inicial con la mujer que experimentó violencia

- **Propósito:** Seguridad, comprensión de efectos, preferencias sobre proceso
- **Preguntas clave:**
 - "¿Qué necesitas para sentirte segura?"
 - "¿Te gustaría que él participe en conversaciones de rendición de cuentas?"
 - "¿Qué condiciones harían eso posible para ti?"
- **Sin ella presente:** Nunca se inicia proceso de rendición de cuentas

2. Conversación preparatoria con el hombre

- **Propósito:** Evaluar disposición, establecer marco, comenzar externalización
- **No es rendición de cuentas todavía** - es preparación
- **Preguntas:**
 - "¿Reconoces que has causado daño?"
 - "¿Estás dispuesto a escuchar sobre los efectos de tus acciones?"
 - "¿Qué te llevaría a elegir violencia como opción?"

3. Conversación conjunta (solo si ambos están preparados)

- **Estructura:**
 - Reconocimiento específico de actos y efectos
 - Exploración de "reclutamiento" por ideas que apoyan violencia
 - Identificación de valores alternativos
 - Compromisos específicos con seguimiento

4. Seguimiento separado y conjunto

- Revisiones regulares con ambos
- Verificación comunitaria de cambios
- Apoyo sostenido para ambos

Coreografía 2: Influencia de alianzas de rendición de cuentas

Modificación con equipos de género:

1. Conversación con mujer + equipo de mujeres

- Testimonio sobre efectos
- Apoyo y validación
- Decisión sobre proceso

2. Conversación con hombre + equipo de hombres

- Preparación para rendir cuentas
- Confrontación respetuosa sobre patrones
- Modelado de masculinidad no-violenta

3. Conversación cruzada

- Equipos se testimonian mutuamente
- Hombre rinde cuentas ante comunidad de mujeres
- Compromisos públicos

Coreografía 3: Adaptación para otros contextos (post-White)

Para contextos no-domésticos:

1. Conversación con persona(s) dañada(s)

- Comprensión de efectos
- Exploración de necesidades
- Decisión sobre participación

2. Conversación preparatoria con quien causó daño

- Reconocimiento básico
- Evaluación de disposición genuina
- Preparación emocional y ética

3. Proceso comunitario

- **Puede incluir:** conversación directa, mediación, proceso grupal
- **Siempre incluye:** voces comunitarias, no solo individuales
- **Requiere:** seguimiento verificable

Elementos clave de cualquier coreografía

Principios no-negociables:

1. Consentimiento informado

- Nadie es forzado a participar
- Se explican claramente los procesos
- Se respetan los "no" y las pausas

2. Seguridad primero

- Física y emocional
- Para todas las personas involucradas
- Planes de contingencia si hay escalación

3. Preparación rigurosa

- No se improvisa la rendición de cuentas
- Se evalúa la preparación de todas las partes
- Se tienen apoyos disponibles

4. Flexibilidad ética

- La coreografía se adapta al contexto
- Pero nunca se comprometen principios fundamentales
- Si no se puede hacer bien, no se hace

Variaciones según contexto:

Para ALC podríamos adaptar:

- Conversaciones familiares cuando son menores
- Procesos grupales cuando afecta a comunidad
- Mediación entre pares con apoyo adulto
- Rendición de cuentas apropiada para el desarrollo según la edad

Profundización en el concepto de rendición de cuentas

Etimología y evolución conceptual

Rendición de cuentas emerge de "account" (relato, cuenta) + "ability" (capacidad). Literalmente: la **capacidad de dar cuenta** - de ofrecer un relato coherente y responsable de las propias acciones y sus efectos.

Definición profunda

Rendición de cuentas es la disposición y capacidad de:

1. Reconocer los efectos reales de nuestras acciones en otros
2. Asumir responsabilidad por esos efectos, especialmente los daños
3. Ofrecer reparación apropiada cuando es posible
4. Comprometerse con cambios específicos para prevenir daño futuro
5. Sostener esos compromisos a través del tiempo con verificación comunitaria

Diferencias cruciales con conceptos similares

Rendición de cuentas vs Responsabilidad

- Responsabilidad puede ser abstracta o legal
- Rendición de cuentas es relacional y verificable - requiere "rendir cuentas" ante personas específicas

Rendición de cuentas vs Culpa

- Culpa localiza el problema "dentro" de la persona
- Rendición de cuentas reconoce agencia sin totalizar la identidad

Rendición de cuentas vs Castigo

- Castigo busca retribución por actos pasados
- Rendición de cuentas busca transformación y prevención futura

Rendición de cuentas vs Perdón

- Perdón es una elección unilateral de quien fue dañado
- Rendición de cuentas es un proceso que puede facilitar perdón pero no lo requiere

Elementos constitutivos de la rendición de cuentas

1. Reconocimiento específico

- **No genérico:** "Reconozco que te lastimé"
- **Específico:** "Reconozco que cuando te grité frente al grupo y cuestioné tu competencia, eso te humilló y afectó tu confianza para participar"

Incluye:

- Acciones específicas realizadas
- Efectos específicos en la persona/comunidad
- Conexión clara entre acción y efecto

2. Asunción de responsabilidad sin justificaciones

- **Problemático:** "Reconozco que te lastimé, pero estaba estresado y tú también..."
- **Apropiado:** "Reconozco que elegí lastimarte. Mi estrés no justifica esa elección"

Elementos:

- Uso de primera persona activa ("Yo elegí", no "pasó que...")
- Sin minimizar, relativizar o justificar
- Reconocimiento de elección y agencia propia

3. Comprensión de efectos Va más allá del reconocimiento hacia la comprensión:

- "¿Puedes ayudarme a entender mejor cómo te afectó?"
- "¿Qué otros efectos tuvo que yo no veo?"
- Escucha genuina sin defensividad

4. Reparación apropiada No siempre es posible, pero cuando lo es:

- Dirigida por quien fue dañado
- Específica al tipo de daño causado
- Verificable y sostenible en el tiempo

Ejemplos:

- Disculpa pública si el daño fue público
- Cambios estructurales si el daño fue sistémico
- Apoyo concreto para sanación

5. Compromiso con cambio futuro Específico y verificable:

- "Me comprometo a [acción específica]"
- "Haré esto verificándolo con [persona/comunidad]"
- "Si vuelvo a fallar, acepto que [consecuencia]"

Dimensiones de la rendición de cuentas

Individual La persona que causó daño:

- Reflexiona sobre sus acciones y efectos

- Desarrolla comprensión de patrones problemáticos
- Se compromete con cambios específicos

Relacional Entre personas directamente afectadas:

- Conversaciones directas sobre daños y efectos
- Negociación de reparación
- Reconstrucción de confianza

Comunitaria Dentro del contexto social más amplio:

- La comunidad testimonia procesos de rendición de cuentas
- Verifica cumplimiento de compromisos
- Apoya tanto sanación como transformación

Estructural Cambios en sistemas que permitieron el daño:

- Modificación de políticas
- Cambios en culturas organizacionales
- Transformación de dinámicas de poder

Condiciones que facilitan rendición de cuentas genuina

Seguridad

- Física y emocional para todas las personas
- Ausencia de retaliación por hablar
- Apoyo disponible durante procesos difíciles

Poder equilibrado

- Reconocimiento de diferencias de poder existentes
- Mitigación de desbalances cuando es posible
- Voces amplificadas de quienes tienen menos poder

Tiempo apropiado

- No forzar tiempos de quienes fueron dañados
- Permitir procesamiento antes de rendición de cuentas formal
- Sostener compromisos a largo plazo

Apoyo comunitario

- Testigos que honren el proceso

- Seguimiento de compromisos
- Celebración de transformaciones genuinas

Obstáculos a la rendición de cuentas

Individuales

- Vergüenza que lleva a negación
- Miedo a consecuencias
- Narcisismo que impide ver efectos en otros
- Privilegio que hace invisible el daño causado

Relacionales

- Dinámicas de poder no reconocidas
- Falta de confianza acumulada
- Ciclos de daño mutuo
- Comunicación deteriorada

Culturales

- Individualismo que evita responsabilidad relacional
- Cultura punitiva que genera defensividad
- Normalización de ciertos daños
- Falta de modelos de rendición de cuentas genuina

Estructurales

- Sistemas legales enfocados en castigo
- Organizaciones que protegen perpetradores
- Desigualdades económicas/sociales que dificultan procesos

Rendición de cuentas en contextos ALC

Particularidades

- Desarrollo evolutivo - los aprendices están aprendiendo a rendir cuentas
- Modelado adulto - facilitadores pueden demostrar rendición de cuentas genuina
- Horizontalidad - evitar que la rendición de cuentas reproduzca jerarquías escolares
- Aprendizaje - los errores son oportunidades de crecimiento, no solo problemas

Adaptaciones necesarias

- Andamiaje apropiado para diferentes edades
- Lenguaje accesible sin perder profundidad
- Procesos graduales que construyan capacidad
- Celebración de intentos genuinos, no solo resultados perfectos

EJEMPLO 1: Ruta conversacional para exclusión sistemática en ALC

Preparación del facilitador

Antes de cualquier conversación:

- Documentar patrones específicos de exclusión observados
- Identificar efectos concretos en la persona excluida
- Considerar si se necesita apoyo adicional para la persona afectada
- Preparar preguntas tanto de externalización como de rendición de cuentas

Fase 1: Conversación inicial con la persona excluida

Propósito: Entender efectos, identificar si quiere participar en proceso de rendición de cuentas

Preguntas clave:

- "¿Cómo ha estado afectando esta exclusión tu experiencia en el centro?"
- "¿Qué efectos ha tenido en tu relación con el aprendizaje?"
- "¿Te gustaría que habláramos con quienes participaron en excluirte?"
- "¿Qué necesitarías para sentirte seguro/a en esa conversación?"

Cuidados éticos:

- No asumir que la persona quiere confrontación
- Respetar si no quiere participar en rendición de cuentas formal
- Ofrecer apoyo independiente del proceso con otros

Fase 2: Conversación grupal de rendición de cuentas

Participantes: Aprendices que excluyeron + persona excluida (si acepta) + facilitador

Momento 1: Externalización de dinámicas

- "Parece que las dinámicas de exclusión han estado presentes en este grupo. ¿Desde cuándo?"
- "¿Cómo operan estas dinámicas? ¿Qué hacen hacer a las personas?"
- "¿Qué efectos han tenido en la convivencia del centro?"

Momento 2: Mapeo específico de efectos A la persona excluida:

- "¿Podrías ayudarnos a entender específicamente cómo te ha afectado?"
- "¿Qué momentos han sido particularmente difíciles?"

Al grupo que excluyó:

- "¿Qué escuchan cuando [nombre] describe estos efectos?"
- "¿Era eso lo que esperaban que pasara?"

Momento 3: Reconocimiento de responsabilidades específicas Preguntas de rendición de cuentas directas:

- "¿Qué acciones específicas hiciste que contribuyeron a la exclusión?"
- "¿Cómo participaste en que esto siguiera pasando?"
- "¿Qué momentos recuerdas donde pudiste haber actuado diferente?"

Cuidado: Cada persona debe reconocer su participación específica, no generalizar o diluir responsabilidad.

Momento 4: Exploración de reclutamiento Sin justificar, pero entendiendo contextos:

- "¿Qué ideas sobre quién 'pertenece' o quién 'no encaja' influyeron en ustedes?"
- "¿Cómo los convenció la exclusión de que era la forma de manejar las diferencias?"
- "¿Qué historias culturales sobre grupos y pertenencia operaron aquí?"

Momento 5: Identificación de valores alternativos Preguntas de territorio preferido:

- "¿Qué valores les importan sobre cómo tratarse en comunidad?"
- "¿Cómo les gustaría que fuera la convivencia en este centro?"
- "¿Qué tipo de grupo quieren ser?"

Momento 6: Diseño de reparación y cambios Compromisos específicos:

- "¿Qué pueden hacer para reparar el daño causado?"
- "¿Qué cambios específicos se comprometen a hacer en sus comportamientos?"
- "¿Cómo puede la comunidad del centro apoyar estos cambios?"

- "¿Cómo vamos a verificar que los cambios están ocurriendo?"

Fase 3: Seguimiento comunitario

A corto plazo (1-2 semanas):

- Conversación de seguimiento sobre cómo van los compromisos
- Revisión con la persona que fue excluida sobre su experiencia
- Observación de dinámicas grupales

A medio plazo (1-2 meses):

- Evaluación comunitaria de cambios
- Posible ceremonia de reconocimiento de transformación
- Documentación de aprendizajes para la comunidad

Elementos críticos de esta ruta

Lo que la distingue de solo externalizar:

- Reconocimiento específico de responsabilidades individuales
- Reparación dirigida hacia la persona afectada
- Seguimiento comunitario de cambios
- Rendición de cuentas pública, no solo reflexión privada

Lo que la distingue de castigo tradicional:

- Mantiene dignidad de todas las personas
- Explora contextos sin justificar acciones
- Se enfoca en transformación, no en punición
- Fortalece comunidad en lugar de fragmentarla

Cuando la persona excluida no quiere estar presente

Opción A: Proceso de rendición de cuentas sin la persona afectada presente

Modificaciones necesarias:

Fase 1 permanece: Conversación con la persona excluida

- Pero ahora el foco es: "¿Qué necesitarías que pasara para que tu experiencia en el centro mejore?"

- "¿Hay algo específico que te gustaría que el grupo supiera sobre cómo te ha afectado esto?"
- "¿Te gustaría que yo les transmita algo en particular?"

Fase 2 modificada: Conversación grupal sin la persona afectada

- **Límite ético importante:** No se puede hacer rendición de cuentas completa sin la voz de quien fue dañado
- El facilitador puede transmitir efectos (con permiso explícito)
- Se enfoca más en transformación grupal que en reparación directa

Estructura conversacional:

1. Externalización de dinámicas (igual)
2. Transmisión de efectos (lo que la persona autorizó compartir)
3. Reconocimiento de responsabilidades (igual)
4. Exploración de reclutamiento (igual)
5. Cambios hacia futuro (sin poder diseñar reparación específica)

Opción B: Rendición de cuentas diferida

Cuando es apropiado:

- La persona necesita tiempo para procesar
- Hay aspectos de seguridad emocional por resolver
- Quiere que el grupo "demuestre" cambios antes de exponerse

Proceso:

1. Conversación grupal inicial enfocada en reconocer patrón problemático y compromiso con cambio
2. Período de demostración de cambios (2-4 semanas)
3. Invitación renovada a proceso de rendición de cuentas más completo
4. Respeto total si sigue diciendo que no

Aspectos éticos críticos

Lo que NO se podría hacer:

- Presionar a la persona a participar "para el bien del grupo"
- Hacer rendición de cuentas "completa" sin su voz
- Asumir que el proceso fue exitoso sin su perspectiva

Lo que SÍ se podría hacer:

- Proceso parcial enfocado en prevención de futuros daños
- Cambios grupales verificables independientemente
- Apoyo separado para la persona afectada
- Dejar puerta abierta para proceso más completo después

Pregunta clave para el facilitador: "¿Cómo podemos abordar este patrón problemático respetando completamente la decisión de [nombre] de no participar en este momento?"

EJEMPLO 2. Ruta conversacional: Agresión física en alberca - Escalación por no escuchar límites

Contexto del problema

La situación: Juego que viola acuerdos de seguridad → No escuchar petición de parar → Escalación a agresión física → Desregulación emocional → Necesidad de límite familiar

Por qué es grave: Combina violación de seguridad, agresión física y desregulación. El patrón puede normalizarse y escalar más.

Preparación del facilitador

Antes de cualquier conversación:

- Documentar secuencia específica de eventos (quién hizo qué, cuándo)
- Identificar múltiples violaciones: acuerdos de alberca + agresión física + no regularse después
- Evaluar nivel de seguridad física y emocional de ambos aprendices
- Considerar si se necesita tiempo de enfriamiento antes de procesos de rendición de cuentas
- Coordinar con familias sobre límites y seguimiento

Fase 1: Intervención inmediata y contención

Momento de crisis - Límites inmediatos

Acciones de contención:

- Separación física segura

- Llamar a familia de Eugenio (protocolo de límite por agresión)
- Asegurar seguridad de Liam y otros aprendices
- No conversaciones de resolución en caliente

Comunicación con familias

Con familia de Eugenio:

- Explicar secuencia de eventos sin juicio
- Informar sobre protocolo de límite por agresión física
- Coordinar seguimiento y próximos pasos
- Clarificar expectativas para regreso

Con familia de Liam:

- Informar sobre lo ocurrido
- Verificar estado emocional y físico
- Coordinar si necesita acompañamiento adicional

Fase 2: Conversaciones individuales preparatorias (24-48 horas después)

Con Liam

Propósito: Entender su experiencia, evaluar efectos, disposición a participar

Preguntas clave:

- "¿Cómo estás después de lo que pasó en la alberca?"
- "¿Puedes contarme tu versión de lo que pasó?"
- "¿Qué sentiste cuando Eugenio no paraba el juego?"
- "¿Cómo te sentiste cuando te jaló del cabello?"
- "¿Qué piensas sobre haber agarrado su cuello?"
- "¿Te gustaría hablar con Eugenio sobre lo que pasó?"

Cuidados específicos:

- Validar que pidió que pararan (respeto por usar límite)
- Explorar su responsabilidad en la escalación física sin minimizar lo que recibió
- Evaluar si se siente seguro para conversación conjunta

Con Eugenio

Propósito: Evaluación de regulación emocional, comprensión de eventos, disposición

Preguntas exploratorias:

- "¿Cómo te sientes ahora sobre lo que pasó?"
- "¿Puedes contarme qué recuerdas de lo que pasó en la alberca?"
- "¿Notaste cuando Liam te pidió que pararas?"
- "¿Qué sentiste cuando te agarró del cuello?"
- "¿Cómo te sientes sobre haberle jalado el cabello y haberlo hundido?"
- "¿Entiendes por qué se te pidió que salieras?"

Señales de disposición:

- Puede regular emociones lo suficiente para conversar
- Reconoce que escaló físicamente la situación
- Muestra alguna curiosidad sobre efectos en Liam

Fase 3: Conversación grupal de rendición de cuentas

Preparativos esenciales

Preparación del espacio físico

- Ubicación neutral, no la alberca
- Sillas con espacio suficiente entre ellas
- Adulto co-facilitador disponible
- Plan de contingencia si hay nueva escalación

Preparación de personas participantes

Para ambos aprendices:

- Confirmar que están regulados emocionalmente
- Explicar que objetivo es entender qué pasó y prevenir repetición
- Aclarar que ambos tienen responsabilidades que reconocer
- Acordar señales si necesitan pausa

Preparación de facilitadores

Consideraciones especiales:

- Mantener atención en seguridad física durante toda la conversación
- Preparados para parar si hay señales de nueva escalación
- Balance: no minimizar agresión física pero tampoco totalizar a ninguno como "agresor"

- Coordinación previa con familias sobre seguimiento

Participantes: Liam + Eugenio + facilitador + co-facilitador

Momento 1: Externalización de dinámicas de escalación

Preguntas:

- "Parece que las dinámicas de 'no escuchar' y 'escalación física' estuvieron muy presentes ayer en la alberca. ¿Pueden ayudarme a entender cómo fue?"
- "¿Cómo operan estas dinámicas? ¿Qué les hacen hacer a las personas?"
- "¿Qué efectos tuvieron en su seguridad y la de otros?"

Momento 2: Mapeo específico de efectos

A Liam:

- "¿Puedes ayudarnos a entender qué sentiste cuando Eugenio no paraba el juego?"
- "¿Qué efectos tuvo en ti que te jalara del cabello y te hundiera?"
- "¿Cómo te has sentido desde entonces?"

A Eugenio:

- "¿Qué efectos tuvo en ti que Liam te agarrara del cuello?"
- "¿Cómo te sentiste durante y después de jalar su cabello?"
- "¿Qué escuchas cuando Liam describe su experiencia?"

Momento 3: Reconocimiento de responsabilidades específicas

Para Liam:

- "¿Qué responsabilidad tienes en haber escalado a agarrar su cuello?"
- "¿Había otras formas de pedir ayuda cuando no te escuchaba?"
- "¿Cómo participaste en que la situación se volviera física?"

Para Eugenio:

- "¿Qué responsabilidad tienes en no parar cuando te lo pidió?"
- "¿Qué responsabilidad tienes en escalarlo jalándole el cabello y hundiéndolo?"
- "¿Cómo participaste en que la situación se saliera de control?"

Cuidado: Ambos deben reconocer sus acciones específicas sin justificarse en las del otro.

Momento 4: Exploración de reclutamiento

Sin justificar, pero entendiendo contextos:

- "¿Qué ideas sobre 'defenderse' o 'no dejarse' influyeron en ustedes?"

- "¿Cómo los convenció la escalación física de que era la forma de resolver?"
- "¿Qué historias sobre 'responder con más fuerza' operaron?"
- "¿De dónde vienen esas ideas sobre que cuando alguien no escucha, se puede usar fuerza?"

Momento 5: Recuperación de valores de seguridad

Preguntas de territorio preferido:

- "¿Para qué existen los acuerdos de la alberca en nuestro centro?"
- "¿Cómo quieren que sea la convivencia cuando alguien pide que paren?"
- "¿Qué tipo de comunidad queremos ser cuando hay conflictos?"
- "¿Qué valores son importantes para ustedes sobre resolver problemas sin lastimarse?"

Momento 6: Diseño de reparación y cambios

Reparación específica:

- "¿Qué pueden hacer para reparar el daño que se causaron mutuamente?"
- "¿Cómo pueden restaurar la sensación de seguridad en la alberca?"

Compromisos específicos:

- "¿Qué van a hacer diferente cuando alguien les pida que paren?"
- "¿Qué van a hacer diferente cuando sientan ganas de responder físicamente?"
- "¿Cómo van a pedir ayuda adulta antes de que llegue a agresión física?"

Seguimiento verificable:

- "¿Cómo vamos a verificar estos compromisos específicamente en la alberca?"
- "¿Qué esperan de sus familias para apoyar estos cambios?"

Fase 4: Seguimiento con participación familiar

Coordinación con familias

Reunión con ambas familias (por separado inicialmente):

- Compartir compromisos específicos que tomaron sus hijos
- Coordinar apoyo en casa para autorregulación
- Revisar límites y consecuencias familiares si se repite agresión
- Planificar seguimiento conjunto

Seguimiento intensivo (primera semana)

Verificación diaria:

- ¿Cómo funcionaron los acuerdos en actividades de agua/física?
- ¿Hubo momentos donde sintieron ganas de escalar físicamente? ¿Qué hicieron?
- ¿Pidieron ayuda adulta cuando lo necesitaron?

Seguimiento medio (2-4 semanas)

Evaluación de patrones:

- ¿Los compromisos se sostienen sin supervisión intensiva?
- ¿Han tenido conflictos que resolvieron sin escalación física?
- ¿La comunidad se siente segura con ambos en actividades físicas?

Fase 5: Restauración comunitaria

Testimonio ante la comunidad

Cuando ambos están listos:

- Compartir con la comunidad lo que aprendieron
- Reconfirmar compromisos ante testigos comunitarios
- Recibir apoyo comunitario para sostener cambios

Elementos críticos de esta ruta

Lo que la distingue de solo consecuencias:

- **Reconocimiento mutuo** de responsabilidades específicas
- **Reparación relacional** entre quienes se lastimaron
- **Compromisos verificables** para prevenir repetición
- **Apoyo comunitario y familiar** para sostener cambios

Lo que la distingue de minimizar agresión:

- **Límites inmediatos** con intervención familiar
- **No justificación** de agresión física por ninguna razón
- **Seguimiento intensivo** para verificar cambios reales
- **Protocolos claros** para futuras escalaciones

Límites no-negociables:

- Agresión física siempre resulta en límite familiar inmediato
- No se procede a rendición de cuentas hasta que hay regulación emocional
- Seguridad física de todos es prioritaria durante todo el proceso
- Si hay repetición, se escalan límites familiares/comunitarios

EJEMPLO 3. Ruta conversacional: Violación de la seña "para, no me gusta" en ALC

Preparación del facilitador

Antes de cualquier conversación:

- Documentar patrones específicos: ¿quién ignora la seña? ¿quién se burla? ¿en qué contextos?
- Identificar efectos: ¿quién ha dejado de usar la seña? ¿cómo ha cambiado la convivencia?
- Evaluar si hay dinámicas de poder por edad, género, o posición social en el grupo
- Considerar si algún aprendiz necesita apoyo individual antes del proceso grupal
- Preparar preguntas que aborden tanto externalización como rendición de cuentas

Fase 1: Conversaciones individuales preparatorias

Con quien(es) usaron la seña y fue ignorada/ridiculizada

Propósito: Entender efectos específicos, evaluar disposición a participar

Preguntas clave:

- "¿Cómo ha sido tu experiencia cuando has usado la seña últimamente?"
- "¿Qué efectos ha tenido en ti que no la respeten o se burlen?"
- "¿Has cambiado algo en cómo te relacionas en el centro por esto?"
- "¿Te gustaría que habláramos con quienes no han respetado tu seña?"
- "¿Qué necesitarías para sentirte seguro/a en esa conversación?"

Cuidados específicos por edad:

- **8-10 años:** Usar lenguaje más concreto, preguntar por momentos específicos

- **11-14 años:** Pueden articular efectos emocionales más complejos, explorar cómo afecta su confianza en la comunidad

Con quien(es) ignoraron la seña o se burlaron

Propósito: Evaluación inicial de comprensión y disposición

Preguntas exploratorias:

- "¿Has notado que [nombre] te ha puesto la seña 'para, no me gusta'?"
- "¿Qué entiendes que significa esa seña?"
- "¿Qué pasó cuando decidiste no parar/burlarte?"
- "¿Cómo crees que se sintió [nombre]?"

Señales de disposición vs resistencia:

- **Disposición:** Reconoce que vio la seña, muestra curiosidad sobre efectos
- **Resistencia:** Minimiza ("era solo una broma"), culpa a otro ("él empezó")

Fase 2: Conversación grupal de rendición de cuentas

Participantes: Quienes violaron el acuerdo + quien(es) usaron la seña (si aceptan) + facilitador

Momento 1: Externalización de dinámicas problemáticas

Preguntas:

- "Parece que las 'burlas' y 'hacer caso omiso' han estado influyendo en cómo funciona nuestra seña de seguridad. ¿Desde cuándo?"
- "¿Cómo operan estas dinámicas? ¿Qué les hacen hacer a las personas?"
- "¿Qué efectos han tenido en la seguridad del centro?"
- "¿Cómo han afectado que las personas se sientan escuchadas?"

Momento 2: Mapeo específico de efectos

A quien usó la seña:

- "¿Puedes ayudarnos a entender específicamente qué pasó cuando usaste la seña?"
- "¿Qué sentiste cuando no pararon/se burlaron?"
- "¿Cómo ha cambiado tu forma de estar en el centro?"

A quienes violaron el acuerdo:

- "¿Qué escuchan cuando [nombre] describe esto?"
- "¿Esperaban que tuviera esos efectos?"

- "¿Cómo se siente escuchar esto?"

Momento 3: Reconocimiento de responsabilidades específicas

Preguntas de rendición de cuentas directas (adaptadas por edad):

Para 8-10 años:

- "¿Qué hiciste cuando [nombre] te puso la seña?"
- "¿Parecía que quería que pararas?"
- "¿Qué elegiste hacer?"

Para 11-14 años:

- "¿Qué acciones específicas hiciste que ignoraron su petición?"
- "¿Cómo participaste en que se sintiera no escuchado/a?"
- "¿Qué momentos recuerdas donde pudiste haber actuado diferente?"

Cuidado: Cada persona debe reconocer su participación específica, no generalizar responsabilidad.

Momento 4: Exploración de reclutamiento

Sin justificar, pero entendiendo contextos:

- "¿Qué ideas sobre ser 'valiente' o 'cobarde' influyeron en ustedes?"
- "¿Cómo los convenció la burla de que era la forma de responder?"
- "¿Qué historias sobre 'aguantar' o 'no ser gallina' operaron aquí?"
- "¿De dónde vienen esas ideas sobre que pedir que paren es de 'cobardes'?"

Momento 5: Recuperación del propósito de la seña

Preguntas de territorio preferido:

- "¿Para qué existe la seña 'para, no me gusta' en nuestro centro?"
- "¿Cómo queremos que sea la convivencia cuando alguien pide que paren?"
- "¿Qué tipo de comunidad queremos ser?"
- "¿Qué valores son importantes para ustedes sobre escucharse?"

Momento 6: Diseño de reparación y cambios

Reparación específica:

- "¿Qué pueden hacer para reparar que [nombre] no se sintiera escuchado/a?"
- "¿Cómo pueden mostrar que respetan cuando alguien usa la seña?"

Compromisos específicos:

- "¿Qué cambios específicos se comprometen a hacer cuando alguien use la seña?"

- "¿Qué van a hacer diferente si sienten ganas de burlarse?"
- "¿Cómo podemos como comunidad apoyar que la seña vuelva a funcionar?"

Seguimiento verificable:

- "¿Cómo vamos a saber que están cumpliendo estos compromisos?"
- "¿Quién más puede ayudar a verificar que los cambios están ocurriendo?"

Fase 3: Restauración comunitaria de la seña

Proceso de re-institución del acuerdo

1. Conversación amplia con toda la comunidad ALC

- Revisar el propósito original de la seña
- Escuchar si otros han tenido experiencias similares
- Reconfirmar el acuerdo comunitario

2. Período de práctica consciente (2-3 semanas)

- Atención especial al uso y respuesta de la seña
- Celebración cuando funciona bien
- Revisiones rápidas si vuelve a haber problemas

3. Evaluación comunitaria

- "¿Cómo está funcionando la seña ahora?"
- "¿Se sienten más seguros usándola?"
- "¿Qué más necesitamos ajustar?"

Fase 4: Seguimiento de transformación individual

A corto plazo (1-2 semanas)

Con quienes violaron el acuerdo:

- "¿Cómo va tu compromiso de respetar la seña?"
- "¿Has tenido momentos donde sentiste ganas de burlarte? ¿Qué hiciste?"
- "¿Qué has notado diferente en el centro?"

Con quienes fueron afectados:

- "¿Cómo te has sentido usando la seña últimamente?"

- "¿Notas algún cambio?"
- "¿Hay algo más que necesitas?"

A medio plazo (1-2 meses)

- Posible ceremonia de reconocimiento de la transformación
- Documentación de aprendizajes para la comunidad
- Evaluación de si la seña está funcionando efectivamente

Elementos críticos de esta ruta

Lo que la distingue de solo externalizar:

- **Reconocimiento específico** de cómo cada persona violó el acuerdo
- **Reparación dirigida** hacia quien fue ignorado/ridiculizado
- **Restauración activa** de la herramienta comunitaria
- **Rendición de cuentas verificable** ante toda la comunidad

Lo que la distingue de castigo tradicional:

- **Explora contextos culturales** sobre "valentía" y "aguantar" sin justificar
- **Se enfoca en restaurar** la funcionalidad comunitaria
- **Fortalece a toda la comunidad**, no solo sanciona individuos
- **Mantiene dignidad** mientras aborda comportamiento problemático

Adaptaciones específicas por edad:

8-10 años:

- Lenguaje más concreto y visual
- Ejemplos específicos y cercanos
- Compromisos simples y verificables
- Más apoyo adulto en el proceso

11-14 años:

- Pueden explorar dinámicas sociales más complejas
- Mayor capacidad para entender efectos emocionales
- Compromisos más sofisticados
- Más autonomía en el seguimiento

Señales de éxito:

- La seña vuelve a usarse sin temor al ridículo
- Se respeta consistentemente cuando se usa
- Los aprendices reportan sentirse más seguros
- La comunidad puede hablar abiertamente sobre límites y respeto

¿Cuándo necesitamos marcos de rendición de cuentas?

Los marcos de rendición de cuentas son necesarios cuando hay **daño real** que requiere reparación específica y cambios verificables de comportamiento. No toda tensión o conflicto los requiere.

Situaciones que SÍ requieren marcos de rendición de cuentas:

Daño físico o agresión

- Golpes, empujones, jalones de cabello, pellizcos
- Agresión sexual de cualquier tipo
- Destrucción intencional de pertenencias de otros
- Amenazas de violencia física

Violación sistemática de acuerdos de seguridad

- Ignorar repetidamente señas de límites ("para, no me gusta")
- Burlarse de quien establece límites
- Violar acuerdos específicos de seguridad (alberca, herramientas, espacios)
- Comportamientos que ponen en riesgo la integridad física o emocional

Exclusión deliberada y sistemática

- Campañas organizadas para aislar a alguien
- Bullying grupal sostenido en el tiempo
- Exclusión intencional de actividades, conversaciones, espacios
- Burlas sistemáticas sobre identidad, apariencia, capacidades

Abuso de poder o posición

- Facilitadores que usan su autoridad para humillar o controlar
- Aprendices mayores que sistemáticamente intimidan a menores
- Uso de información privada para lastimar a otros

- Chantaje emocional o manipulación sostenida

Violación de confianza con efectos serios

- Romper confidencialidad de información sensible
- Mentir sobre situaciones que afectan la seguridad
- Traicionar acuerdos explícitos que generan daño emocional

Microagresiones repetidas que erosionan la comunidad

- Comentarios discriminatorios sostenidos (raza, género, clase, neurodivergencia)
- "Bromas" que sistemáticamente humillan a la misma persona
- Comportamientos que hacen que alguien se sienta inseguro en la comunidad

Criterios específicos para aplicar marcos de rendición de cuentas:

¿Hubo daño específico a una persona o comunidad?

No solo incomodidad o tensión, sino daño emocional, físico o social identificable.

¿Es un patrón repetido?

Una sola vez puede requerir conversación y disculpa. Patrones sistemáticos necesitan rendición de cuentas.

¿Se violaron acuerdos explícitos de la comunidad?

Especialmente acuerdos de seguridad, respeto o convivencia establecidos colectivamente.

¿La persona afectada necesita reparación específica?

Cuando alguien fue lastimado y necesita reconocimiento, disculpa o cambios específicos para sentirse seguro.

¿Hay riesgo de repetición sin intervención seria?

Comportamientos que probablemente continúen sin proceso formal de rendición de cuentas.

Señales de que NO necesitas marcos de rendición de cuentas:

- Tensiones o "choques" de personalidad sin daño específico
- Conflictos sobre preferencias o estilos de trabajo
- Malentendidos que se pueden aclarar con conversación
- Desacuerdos sobre ideas, proyectos o decisiones

- Incompatibilidades que se pueden manejar con límites sanos

Pregunta clave para decidir:

"¿Alguien fue lastimado de forma que requiere reparación específica, o la seguridad/dignidad de la comunidad fue comprometida de manera que necesita restauración formal?"

Si la respuesta es **sí** → marcos de rendición de cuentas Si la respuesta es **no** → prácticas narrativas básicas o mediación simple

Los marcos de rendición de cuentas no son para castigar, sino para **restaurar** relaciones y **prevenir** repetición de daños reales. Se usan cuando el bienestar de personas específicas y la integridad de la comunidad lo requieren.

Si NO necesitas marcos de rendición de cuentas, ¿qué SÍ necesitas?

Prácticas narrativas básicas (externalización simple)

Para tensiones relacionales sin daño específico:

- Externalizar el conflicto: "El 'no entenderse' ha estado presente entre ustedes"
- Buscar eventos únicos: "¿Ha habido momentos donde sí colaboraron bien?"
- Explorar territorio preferido: "¿Cómo les gustaría que fuera su relación?"
- Conectar con valores compartidos

Cuándo usarlas:

- "Choque" de personalidades o estilos
- Malentendidos acumulados
- Dificultades para colaborar sin lastimarse

Mediación y conversación facilitada

Para conflictos sobre decisiones o preferencias:

- Facilitar escucha mutua sin tomar partido

- Ayudar a encontrar soluciones colaborativas
- Negociar acuerdos que respeten las necesidades de ambos
- Clarificar expectativas y límites

Cuándo usarla:

- Desacuerdos sobre cómo hacer proyectos
- Conflictos sobre uso de espacios o materiales
- Diferencias de opinión sobre actividades

Establecimiento de límites y acuerdos

Para incompatibilidades manejables:

- Ayudar a cada persona a comunicar sus límites claramente
- Crear acuerdos específicos sobre cómo interactuar
- Establecer espacios o tiempos separados cuando sea necesario
- Enseñar herramientas de autorregulación

Cuándo usarlo:

- Diferentes ritmos de trabajo que se interfieren
- Necesidades sensoriales incompatibles
- Estilos de comunicación muy diferentes

Conversaciones de clarificación

Para malentendidos:

- Explorar qué interpretó cada persona
- Aclarar intenciones vs impacto
- Ayudar a "leer" las señales del otro más efectivamente
- Practicar comunicación directa

Cuándo usarlas:

- Suposiciones erróneas sobre motivaciones
- Interpretaciones incorrectas de comportamientos
- Falta de comunicación directa

Círculos de escucha

Para tensiones grupales:

- Crear espacio para que cada persona comparta su perspectiva
- Facilitar escucha sin debate o solución inmediata
- Identificar necesidades y preocupaciones de todos
- Buscar comprensión mutua antes que acuerdo

Cuándo usarlos:

- Tensiones en proyectos grupales
- Diferentes visiones sobre dirección del grupo
- Conflictos múltiples sin víctima clara

Acompañamiento individual

Para dificultades personales que afectan relaciones:

- Conversaciones uno a uno sobre patrones relacionales
- Desarrollo de habilidades sociales específicas
- Apoyo para autorregulación emocional
- Exploración de necesidades no comunicadas

Cuándo usarlo:

- Persona que sistemáticamente tiene conflictos (pero no daña)
- Dificultades para leer señales sociales
- Necesidades emocionales no satisfechas

Cambios estructurales

Para conflictos sistémicos:

- Modificar estructuras que generan competencia innecesaria
- Crear más opciones para diferentes estilos
- Revisar reglas que pueden estar causando tensión

- Ajustar expectativas poco realistas

Cuándo usarlos:

- Múltiples conflictos similares en la comunidad
- Tensiones que surgen de políticas o estructuras
- Problemas recurrentes en las mismas situaciones

Tiempo y distancia

Para incompatibilidades temporales:

- Reconocer que algunas tensiones se resuelven con tiempo
- Permitir que las personas tengan espacio
- No forzar resolución inmediata cuando no hay daño
- Revisitar la situación después de un período

Cuándo usarlo:

- Tensiones recientes que pueden necesitar tiempo para procesarse
- Conflictos sobre cambios que requieren adaptación
- Situaciones donde forzar interacción empeora las cosas

La clave está en el diagnóstico:

Pregúntate:

1. **¿Hay daño específico que reparar?** → Marcos de rendición de cuentas
2. **¿Es un malentendido o falta de comunicación?** → Conversaciones de clarificación
3. **¿Son estilos incompatibles pero sin lastimarse?** → Límites y acuerdos
4. **¿Es tensión relacional sin víctima clara?** → Prácticas narrativas básicas
5. **¿Es un problema sistémico?** → Cambios estructurales
6. **¿Necesitan tiempo para procesar?** → Espacio y distancia

No todo conflicto necesita "resolución" activa. A veces lo que se necesita es **aprender a convivir** con diferencias, **establecer límites claros**, o **cambiar estructuras** que generan tensión innecesaria.