



# INPEC



**LOS DERECHOS HUMANOS LA REVISIÓN DE LA  
VIOLENCIA Y LA RESOLUCIÓN PACÍFICA DE  
CONFLICTOS COMO INSTRUMENTOS  
APLICABLES DE CULTURA DE PAZ**

**RICARDO ARANGO DIAZ**

**ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL**

**2023**



## INTRODUCCIÓN

Hoy, que se me da la posibilidad de plasmar mi punto de vista de los Derechos Humanos (DDHH) en este proyecto que irá quizás a las manos de muchas nuevas generaciones, que ingresaran a ser parte activa del sistema penitenciario y carcelario colombiano y que posiblemente quede plasmada la semilla que germine para el logro de la utopía, de un servicio penitenciario humanizado y restaurador; quiero traer a colación algo que leí, hace ya casi 20 años, *“Nunca antes había existido un consenso mundial tan amplio en favor de los derechos humanos. No obstante, en muchas partes del mundo la retórica no refleja la realidad. Si queremos que desaparezca el trecho entre el dicho y el hecho, debemos ser conscientes de que la implementación de las normas de los derechos humanos no es simplemente una cuestión de teoría abstracta. Debe tener aplicación práctica en las actividades cotidianas de la administración pública”*. (manual para la administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos – manual para el personal penitenciario ANDREW COYLE - International Centre for Prison Studies).

Y hoy las grandes propuestas en nuestro entorno doméstico está inmersa en una gran lucha por las propuestas que se generan para reformar leyes, normas y reglamentaciones, que permitan la humanización del sistema penitenciario, escuchamos grandes discursos, leemos grandes documentos y ensayos y luchamos en una gran espiral por la razón y siempre terminamos en el mismo punto, que no es otro que la vulneración sistemática y permanente, al interior del sistema penitenciario colombiano, plasmado ya hace 10 años en la T – 388 de 2013 y generalizado en la T – 762 de 2015, sentencias emanadas por el guardián de nuestra Constitución Nacional, o sea la Honorable Cortes Constitucional; diez años de que se haya

declaro el Estado de Cosas de Inconstitucionalidad en nuestro sistema y 12 severos informes, emanados por el Comité de seguimiento en cabeza de la Presidencia de la Republica, El Ministerio de Justicia, el INPEC y los entes de control y vigilancia y bajo la observación permanente y constante de la academia, pero lamentablemente han sido débiles los esfuerzos para lograr superar el mismo, lo que puede entonces permitirnos concluir y afirmar que se siguen y seguirán vulnerando los DDHH de las PPL al interior del sistema penitenciario nacional.

Ahora bien, a esto se suma que la violencia ha estado presente siempre y de forma inherente en la historia de la evolución humana, sin embargo, en los últimos años sus diversas manifestaciones y nefastas consecuencias, han superado barreras que han exhortado a declararla problema público. Las grandes organizaciones en el ámbito mundial han llamado la atención sobre la magnitud de este fenómeno y han despertado la necesidad de generar medidas preventivas para contrarrestarla. Todos los tipos de comportamiento violento tienen grandes efectos, que no se evidencian únicamente en muertes, lesiones físicas o discapacidades, sino que también generan daños psicológicos en las personas que están involucradas y por ser el sistema penitenciario, compuesto por seis regionales y ciento veintiséis ERON establecimientos penitenciarios y carcelarios en todo el territorio nacional, no está ajeno a la misma, pues en ellos viven víctimas y victimarios de nuestro conflicto y que como en el caso de los DDHH también desde los acuerdos de paz y desmovilización en el 2004 se establece en Colombia la pedagogía para la Paz, bajo la propuesta pedagógica para el desarrollo de la Cátedra de la Paz, Contenidas en el Decreto 1038/2015 bajo el Marco Jurídico Ley 1732 de 2014 que nos invita a utilizar esta herramienta para la reconstrucción del Tejido Social; pero

que lamentablemente se queda en letra muerta, sin generar resultados que diezme la cultura de la violencia en nuestro país y por ende en nuestra institución.

Para concluir es entonces necesario traer los objetivos de la ley de Cátedra de la Paz que se numeran así: 1. Obtener un mejor desarrollo como seres humanos y un crecimiento armónico de la sociedad, 2. Saber Convivir, 3. Respeto y tolerancia de nuestras Diferencias. 4 No-violencia de la Dignidad de nuestros Semejantes. 4. No-violencia Física y Verbal (Resolución Pacífica de Conflictos). 5. Paz y Felicidad en nuestro Entorno y en nuestro Interior. Esto en el marco de que las Naciones Unidas lo Define así: *“La Cultura de la Paz es un conjunto de valores, actitudes, comportamientos y estilos de vida que rechazan la violencia y previenen el conflicto, atacando sus raíces a través del diálogo y la negociación entre: PERSONAS / LOS GRUPOS / LOS ESTADOS”*.

Por lo anteriormente expuesto, el objeto principal del presente trabajo es lograr establecer estrategias específicas dentro de nuestra *Cultura Penitenciaria*, para la Convivencia Pacífica en busca de la Paz Total y la Protección permanente de los DDHH, al interior de nuestro sistema.

#### **PALABRAS CLAVES (GLOSARIO):**

Derechos Humanos (DDHH), NO VIOLENCIA, Resolución Pacífica de Conflictos, Cátedra de la Paz, Paz Total, Armonía Social, Estado de Cosas Inconstitucional, Convivencia, Humanización.

## **OBJETIVO GENERAL**

Establecer estrategias específicas dentro de nuestra *Cultura Penitenciaria*, para la Convivencia Pacífica en busca de la Paz Total y la Protección permanente de los DDHH, al interior del INPEC, Que nos permita producir una herramienta eficaz para la capacitación de todos los actores que intervienen en el Sistema Penitenciario.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Revisar las diferentes herramientas existentes en cuanto al manejo de los Derechos Humanos en la Administración Penitenciaria, así como la normatividad vigente, internacional y nacional y los postulados de la Jurisprudencia Constitucional.
2. Determinar qué proyectos y programas exitosos, para la capacitación y sensibilización DDHH, Resolución de conflictos y NO VIOLENCIA se han ejecutado en el INPEC y revisar sus caracterizaciones.
3. Construir una guía que permita capacitar a los aspirantes a ser funcionarios del INPEC, hacia el fomento del respeto de los DDHH, la NO VIOLENCIA y la Convivencia Pacífica.

## **CONTENIDO**

### **1. BASE LEGAL**

- ✓ Derechos Humanos de las Personas Privadas de la Libertad
- ✓ Reglas mínimas para el Tratamiento de los Reclusos ONU (Normas Nelson Mandela)
- ✓ Constitución Política de Colombia
- ✓ Tratado internacional contra el maltrato y la tortura

### **2. CARACTERIZACIONES PROGRAMAS EJECUTADOS EN EL INPEC**

- ✓ Misión Carácter
- ✓ Mesas de Trabajo Por la Paz
- ✓ Laboratorios de Paz y Posconflicto
- ✓ No violencia (Árbol Sicómoro)
- ✓ Otros

### **3. ANÁLISIS DE HERRAMIENTAS DE CAPACITACIÓN**

- ✓ Lúdicas
- ✓ Culturales
- ✓ Recreativas
- ✓ Otras

### **4. CONSTRUCCION GUIA COMO HERRAMIENTA PARA LA CAPACITACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

### **5. CONCLUSIONES**

## **CONSTRUCCION GUIA COMO HERRAMIENTA PARA LA CAPACITACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

Para implementar la solución de conflictos, es importante establecer los valores que son los cimientos de nuestra convivencia social y persona; teniendo en cuenta el concepto de los valores que son aquellas cualidades y normas internas que permiten al ser humano vivir en armonía con el mundo que lo rodea y que son inculcados desde el núcleo familiar exteriorizándolos en la sociedad.

La eficaz prevención y resolución de conflictos entre funcionarios e internos es crucial, para mantener relaciones sólidas y productivas. Los procesos de resolución de conflictos ofrecen a las partes interesadas un recurso para la negociación colectiva y para fortalecer las alianzas sociales. Dado que el conflicto es inherente e inevitable en las relaciones personales, establecer procesos eficaces de prevención y resolución de conflictos es fundamental para minimizar la incidencia y las consecuencias de los conflictos en el lugar de trabajo.

La calidad de las interacciones entre las personas depende en gran medida de la disposición para interactuar y la capacidad para hacerlo. La disposición para interactuar hace referencia a la medida en la que las partes que interactúan se muestran serias acerca de compartir el poder y se comprometen a llegar a un resultado mutuamente aceptable. La buena disposición para interactuar se evidencia en el grado en que las partes comparten información, hacen concesiones en respuesta a un buen argumento y tratan realmente de llegar a un acuerdo en base a prácticas de buena fe. La falta de disposición se puede observar en casos en los que las partes adoptan posturas rígidas y poco razonables, ocultan información pertinente a la otra parte y, por lo general, se esfuerzan poco por resolver los problemas que se les presentan. La

capacidad para interactuar hace referencia a la capacidad de las partes para comunicarse eficazmente, lo que no sólo incluye la capacidad de hablar, sino también la capacidad de escuchar, de preparar un plan y una estrategia de negociación, de analizar y evaluar la información.

## **ESTRATEGIAS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE FUNCIONARIOS E INTERNOS.**

- Una de las estrategias para la solución de conflictos, es concientizar a funcionarios e internos en la constitución de un modelo educativo desde la familia mediante la formación de un ser humano con capacidad de desarrollar conductas y actividades de convivencia pacífica permitiendo el desarrollo humano y social de toda la población.
- Fomentar espacios donde se aborde de manera positiva la resolución de conflictos entre los funcionarios e internos para lograr cambios en cada individuo de la comunidad a partir del respeto y las libertades de cada uno.
- Implementar actividades dinámicas, profundizando la Cátedra de la Paz con el fin de garantizar la creación y fortalecimiento de una cultura llena de paz, con equidad de género.
- En la solución pacífica de conflictos es importante llevar a cabo una actitud asertiva que no aumente el tamaño del problema y poniendo en práctica las siguientes acciones:

**Conversar:** Es recomendable buscar un espacio neutro para manejar el problema, escuchar todas las opiniones de los afectados y proponer soluciones sin atropellar.

**No juzgar:** es importante no colocar tus opiniones personales en medio de la resolución del problema.

**Escuchar:** Es fundamental escuchar para entender y no para reaccionar ante las opiniones ajenas.

**Resumir:** Es importante ajustar la decisión hasta que satisfaga a las partes de la forma más completa posible.

**Priorizar:** Es necesario definir los asuntos de mayor interés para abordar durante la negociación del conflicto, sin traer a la discusión problemas ya resueltos.

**Planificar:** Es importante dejar un esquema de acciones preestablecidas para facilitar la negociación al abordar el manejo de problemas de una forma sistemática.

## CONCLUSIONES

- El conflicto surge, de forma frecuente, en la relación interpersonal, concretamente cuando aparecen diferentes formas de comprender una situación, como resultado, esas interpretaciones adversas van escalando hasta llegar a una postura de desacuerdo (pelea), motivadas por varios factores como formas de intimidación, victimización, tensiones culturales y raciales, frustración y baja autoestima.
- En la mediación penitenciaria, la resolución pacífica de conflictos entre funcionarios e internos, debe estar basado en el diálogo y el respeto, que permite a las personas implicadas asumir la responsabilidad de su conducta.
- La resolución de conflictos es un proceso de conocimiento, capacidad, actitud y valores necesarios para producir cambios de comportamientos que permita a los funcionarios e internos prevenir los conflictos y la violencia, así mismo para resolver los acuerdos de manera pacífica y crear condiciones que conduzcan a la paz a nivel personal y grupal.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Constitución Nacional
- Ley 115 de 1994 Ley General de Educación
- Ley 1732 de 2014 Catedra para La Paz