



# ÁRCELES

# PARA LA PAZ

**Aprender el conflicto, desaprender la violencia**

**CUADERNO DE ACTIVIDADES  
PARA EL ANÁLISIS DEL CONFLICTO**



Escuela de Justicia  
COMUNITARIA

**INPEC**  
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario



# **CÁRCELES PARA LA PAZ**

**APRENDER EL CONFLICTO Y  
DESAPRENDER LA VIOLENCIA**

**CUADERNO DE ACTIVIDADES PARA EL ANÁLISIS  
DEL CONFLICTO**

## **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC**

**Mayor General William Ernesto Ruiz Garzón**, Director General  
**Roselin Martínez Rosales**, Directora de Atención y Tratamiento  
**Myriam Silva Beltrán**, Subdirectora de Atención Psicosocial

## **UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA**

**Dolly Montoya**, Rectora

**Hernando Torres Corredor**, Decano Facultad de Derecho,  
Ciencias Políticas y Sociales

**Edgar Ardila Amaya**, Director Escuela de Justicia Comunitaria

**Paula Andrea Moreno Pinzón**, Coordinadora del Área  
de Intervención y Pedagogía Social

**César Orlando Vanegas Díaz**, Coordinador Proyecto Cárceles para la Paz

**Melissa Vargas Silva**, Profesional de Apoyo Académico

**Laura Juliana Rico Tolosa**, Profesional de Intervención Territorial

**Alix Nahual Bentham Calentura**, Profesional de Intervención Territorial

**Paola Andrea Gómez Bermúdez**, Profesional de Intervención Territorial

**Jennifer Carolina Muete Eulegelo**, Estudiante Auxiliar

**Manuela Menéndez Besada-Lombana**, Profesional en Artes visuales

### **AUTORES**

Melissa Vargas Silva y Paula Andrea Moreno Pinzón

### **EDICIÓN**

Paula Andrea Moreno Pinzón

### **DISEÑO GRÁFICO E ILUSTRACIONES**

Manuela Menéndez Besada-Lombana

**Contrato Interadministrativo 117 de 2019**

**Universidad Nacional de Colombia**

**Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC**

**Cárceles para la Paz: aprender el conflicto y desaprender la violencia.**

**Cuaderno de actividades para el análisis del conflicto.**

O

Presentación: acercándonos al conflicto ..... 7

D

4 Elementos para comprender el conflicto ..... 8

I

Herramienta 1.

¿Qué significa para nosotros y nosotras el conflicto? ..... 16

N

Herramienta 2.

El violentómetro del conflicto ..... 19

E

Las emociones en el conflicto ..... 22

T

Herramienta 3.

Reconocimiento de las emociones en el conflicto..... 25

N

Herramienta 4.

Manejo de la predisposición emocional..... 31

O

Las respuestas al conflicto ..... 34

C

Herramienta 5.

¿Cómo respondemos frente a los conflictos? ..... 36

Referencias bibliográficas..... 39

# EN ESTA CARTILLA ENCONTRARÁS

## HERRAMIENTAS



## ACTIVIDADES



## REFLEXIONES



## ANOTACIONESE



## TAPAS



# ¿CÓMO AVANZAR EN ESTA CARTILLA?

### INICIO

Identificar  
el objeto de  
acercarnos  
al conflicto

**1. Conocer**  
los elementos  
que nos permiten  
comprender

**2. Reconocer** la  
importancia que  
tienen las  
emociones en el  
conflicto

**3. Analizar** las  
respuestas al  
conflictos

### META

Obtener  
herramientas  
para comprender  
y acercarnos al



# PRESENTACIÓN: ACERCÁNDONOS AL CONFLICTO

Vivimos en medio del conflicto. En la cotidianidad se presentan situaciones en las cuales no estamos de acuerdo con lo que piensan o hacen los demás, ya sean nuestros familiares, nuestros compañeros y compañeras, nuestros colegas o nuestros amigos y amigas de toda la vida. En ocasiones, tenemos intereses similares pero no es posible satisfacerlos con los recursos disponibles, de manera que las relaciones se tensionan y aparece el conflicto. Si lo analizamos, notaremos que el conflicto se hace presente: cuando pensamos igual y cuando pensamos diferente, cuando queremos lo mismo y cuando queremos algo distinto, cuando tenemos la misma postura o posiciones opuestas. En otras palabras, el conflicto aparece cuando nos relacionamos con el otro.



## Recuerda que:

cuando hablamos de conflicto siempre hacemos alusión a las diferencias o intereses opuestos que tenemos con otras personas. Si nos encontramos en una situación en la cual, individualmente, tenemos distintas opciones y no sabemos cuál tomar, estamos ante un dilema no ante un conflicto, por ejemplo: sabemos que algo nos hace daño, pero a la vez nos genera placer y no sabemos cuál decisión tomar, este es un dilema y nos involucra solo a nosotros y nosotras.

En los casos en los cuales existen situaciones estructurales que afectan a muchas personas como, por ejemplo: el hacinamiento, la falta de agua o el bajo acceso a la educación, estamos ante un problema social, no un conflicto. Es decir, el Estado tiene la obligación de intervenir en estas situaciones y dar respuestas efectivas mediante las acciones de gobierno, puesto que no compromete solo a algunos actores sino a un sector amplio de la sociedad y no se deriva de la convivencia sino de las estructuras de funcionamiento de la sociedad. Por supuesto que los dilemas y problemas sociales inciden en nuestros conflictos, sin embargo, ellos ameritan otros caminos para su intervención que van más allá de la resolución de conflictos.

Sin embargo, alrededor del conflicto se han construido representaciones negativas que lo asocian con la violencia, esto conlleva a que muchas veces evitemos afrontar estas situaciones, no les demos la importancia que ameritan o solo respondamos a ellas cuando ya han escalado y se han expresado violentamente. En efecto, convivir con el conflicto no es algo

negativo, el verdadero problema es no contar con las herramientas para responder de la mejor manera ante él.

Por estas razones, en esta cartilla buscamos acercarnos al conflicto, perderle el miedo a los desacuerdos con los demás y aceptar la naturaleza conflictiva de nuestras relaciones sociales, a través de diferentes herramientas que nos permitan analizar el conflicto, las respuestas que le damos y las posibilidades con las que contamos para actuar de forma asertiva.

## PARA REFLEXIONAR

Es común que consideremos que gestionar conflictos en las cárceles es más difícil que en cualquier otro escenario, el valor que le damos a los objetos, a las palabras y a las acciones propias y de los demás es diferente y tiene un componente más alto de sensibilidad. Por esta razón, es importante empezar por comprender que el conflicto ocurre porque convivimos, no porque somos malas personas y que podemos decidir si se va a convertir en una dificultad para compartir con el otro u otra o, por el contrario, en una oportunidad para hacer de la convivencia algo satisfactorio.

# ELEMENTOS PARA COMPRENDER EL CONFLICTO

Por lo general, analizamos un conflicto a partir de las conductas de las personas.

Por ejemplo, si vemos que una persona golpea a otra por el uso del teléfono en los patios pensamos que el conflicto surgió en ese preciso instante, que lo más seguro es que la causa está asociada a la intolerancia y que lo más importante será trabajar en las conductas violentas de algunas personas del patio. Sin embargo, el conflicto es aún más complejo de lo que creemos y va más allá de lo que se hace visible. Por esta razón, en esta cartilla les proponemos cuatro elementos (*las conductas, la contradicción, la conciencia y las personas*), a partir de los cuales podemos analizar y entender de manera más profunda un conflicto (ver figura 1).

## 4 ELEMENTOS PARA ENTENDER



Figura 1. Elementos para analizar el conflicto.

### PARA REFLEXIONAR

¿Tener conflictos es algo negativo? ¿Todos los conflictos tienen que tener una solución? ¿Cuántas veces hemos pensado que el problema son las personas? ¿Cuántas veces hemos pensado que nosotros somos los conflictivos? Algunas veces nos preocupamos más por darle una solución, sin pensar si es mejor o no nuestras relaciones con otros.

Lo que vemos comúnmente son **las conductas**, es decir, las respuestas que las personas le dan a un conflicto. Estas conductas pueden ser violentas, evasivas o asertivas (ver figura 2). Retomemos el ejemplo del teléfono, dos personas quieren usarlo al tiempo y solo una puede hacerlo, de manera que pueden tomar diferentes caminos para solucionar esta situación:

**Respuestas violentas:** se insultan, se gritan, se amenazan o se golpean hasta que alguna de las dos partes cede.

**Respuestas evasivas:** una de las partes prefiere ceder su turno en el teléfono y evitar el conflicto a toda costa sacrificando sus propios intereses.

**Respuestas asertivas:** alguna de las partes o un tercero que interviene, fomenta el diálogo y lleva a que se realice algún acuerdo con el que las partes se sientan lo más cómodas posibles o al menos no lleguen a usar otros caminos, como la violencia. En este caso se puede definir que una de las partes use el teléfono primero esta vez y en la próxima oportunidad se comprometa a que la otra parte sea la que lo utilice primero.



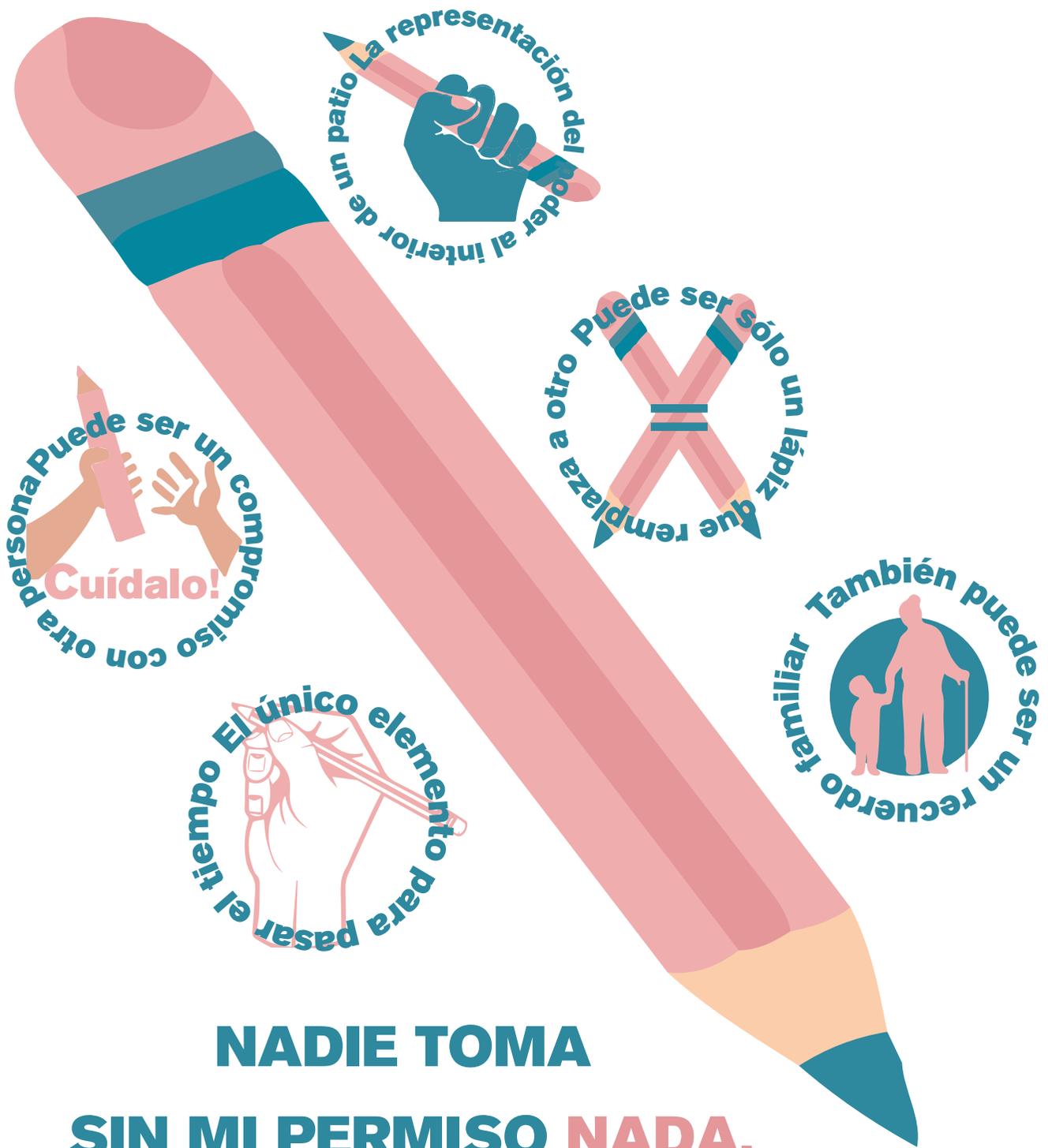
Figura 2. Elementos para analizar el conflicto

La raíz del conflicto es lo que denominamos **contradicción** y hace referencia a lo que realmente se afectó por alguna acción o actitud que pudo tener la otra persona. Los conflictos más fáciles de resolver son los que se generan por *bienes materiales*, por ejemplo, un lápiz que tomó sin permiso el compañero de celda de un privado de la libertad. Sin embargo, la contradicción puede ir más allá y generarse por *bienes morales*, por ejemplo, que el lápiz era un regalo de su hija y más que solo un elemento para escribir representa la compañía de un ser querido.

En ocasiones, la raíz del conflicto puede ser por *bienes simbólicos*, en el caso del lápiz, puede ser que la acción de tomarlo sin permiso, simbolice que su dueño ha perdido algún tipo de autoridad o poder. Es por esto, que en ocasiones podemos pensar, ¿Cómo un lápiz pudo ocasionar semejante discusión? Sin embargo, ya sabemos que detrás de una simple acción puede haber múltiples significados y afectaciones más graves de lo que vemos.

El tercer elemento es la **conciencia**, en otras palabras, la forma en que las partes involucradas comprenden y reconocen la naturaleza del conflicto. La conciencia puede ser simétrica cuando ambas partes son conscientes de que existe un conflicto o asimétrica cuando tan solo una de las partes percibe que existen intereses opuestos (ver figura 4).

# un lápiz puede ser...



**NADIE TOMA  
SIN MI PERMISO NADA,  
ASÍ SEA UN lápiz**



Figura 4. Conciencia del conflicto

# Emociones, relaciones de poder y partes involucradas en el conflicto.

Mis compañeras dicen que debo demostrar indiferencia o desinterés, pero a mi

NO ME SIENTO BIEN ASÍ



Siento que no puedo expresarme por ser una PPL

Mis compañeras dicen que debo sentir rabia

Pero yo me siento TRISTE



Figura 5. Emociones, relaciones de poder y partes del conflicto

En la cárcel, las acciones y los elementos tienen representaciones simbólicas mucho más profundas, un saludo impersonal, la poca dedicación de tiempo, el incumplimiento de los horarios, el lenguaje ofensivo, el trato desinteresado, entre otras acciones, que para algunos actores que confluyen en el sistema carcelario pueden ser situaciones menores, pero para los privados de la libertad, pueden representar conflictos muy graves. Conocer lo que el otro piensa de una situación determinada es esencial para identificar la existencia de un conflicto.

Finalmente, el cuarto elemento del conflicto son **las personas** y hace referencia a: (i) las emociones que se involucran en una situación de conflicto, (ii) las personas que se encuentran tras las partes involucradas y que tienen incidencia en el desarrollo del mismo y (iii) las diferencias de poder que pueden tener las partes directamente involucradas.

Comprender la interacción de estos cuatro elementos en un conflicto es lo que nos permitirá darle una respuesta oportuna. Si nos quedamos solo evidenciando las conductas, posiblemente consideremos que estamos solucionando de la mejor manera un conflicto y, en realidad, no estamos abordando las verdaderas causas.

Así mismo, el conflicto no es una situación esporádica, por el contrario, es un proceso en el cual existen generalmente tres etapas (ver figura 6):

#### **i. La etapa de “brote o surgimiento”:**

es el momento en el que se manifiesta la contradicción entre personas o grupos con intereses, necesidades o deseos diferentes y se hacen visibles las primeras conductas. En esta etapa es en la que podemos identificar los elementos del conflicto (contradicción, conducta, conciencia y personas). Por ejemplo, es el momento en el cual un privado de la libertad demuestra su inconformidad con otro por la comida que le entrega.

#### **ii. La etapa de respuesta:**

se trata de la reacción que tengan las personas o grupos ante los conflictos. Esta depende de las emociones que se generen frente a la situación y las actitudes que tenga la otra u otras partes involucradas. Siguiendo con el ejemplo anterior, el proceso del conflicto dependería de las emociones que le genera al privado de la libertad no estar satisfecho con la comida y de la manera en que reacciona la otra parte, quien hace entrega de la comida, puede ser ignorándolo, agrediendo verbalmente o diciendo que va a tramitar su inconformidad.

#### **iii. La etapa de resultados:**

Como consecuencia de las respuestas ante el conflicto, la relación de las personas o grupos se verá afectada positiva o negativamente. Finalmente, en el ejemplo del reclamo por la comida, esta situación puede terminar convirtiéndose en una pelea o un espacio de acuerdos que estén al alcance de los privados de la libertad.

# CICLO DEL CONFLICTO



**BROTE** Se da un conflicto  
**RESPUESTA** Las personas responden al conflicto  
**RESULTADO** Reacciones frente a las respuestas

Figura 6. Estapas del conflicto

El conflicto, al ser un proceso, **tiene diferentes dinámicas** (ver figura 7). Este puede encontrarse en escalada, por ejemplo, el conflicto que empezó por un comentario de burla, y en el cual se utilizó como primera respuesta la evasión, ya puede estar llegando a respuestas verbales violentas, amenazas y seguir en ese camino hasta alcanzar los límites más altos de violencia. De igual manera, el conflicto puede estancarse, no empeora pero tampoco se llega a un acuerdo. Por lo general, en esta etapa las partes ya han agotado sus recursos para intentar ganar. Finalmente, llega a la etapa de desescalamiento, en la cual las partes reconocen que requieren buscar una salida al conflicto y están dispuestas a encontrar soluciones. Dependiendo del momento en el que se encuentre y del tiempo que lleve en el mismo estado, será más o menos difícil gestionarlo.

### **i. Escalada del conflicto:**

Esto ocurre cuando las respuestas ante conflicto no contribuyen al mejoramiento de la relación, por ejemplo, cuando se intimida a la otra persona, se piensa que la otra persona es el problema, o se suman más problemas al conflicto actual.

### **ii. Estancamiento del conflicto:**

Un conflicto se considera estancado cuando la escalada llega a un punto en que el «problema» no puede empeorar.

Esto sucede cuando, por ejemplo, las partes del conflicto ya no tienen más energía para continuar.

### **iii. Desescalada del conflicto:**

Ocurre cuando el conflicto aumentó tanto que las personas sienten que necesitan la una de la otra para salir de esa situación.

### **PARA REFLEXIONAR**

Es común que consideremos que gestionar conflictos en las cárceles es más difícil que en cualquier otro escenario, el valor que le damos a los objetos, a las palabras y a las acciones propias y de los demás es diferente y tiene un componente más alto de sensibilidad. Por esta razón, es importante empezar por comprender que el conflicto ocurre porque convivimos, no porque somos malas personas y que podemos decidir si se va a convertir en una dificultad para compartir con el otro u otra o, por el contrario, en una oportunidad para hacer de la convivencia algo satisfactorio.



Figura 7. Dinámicas del conflicto



## HERRAMIENTA 1: ¿QUÉ SIGNIFICA PARA NOSOTROS Y NOSOTRAS EL CONFLICTO

La concepción que tenemos de una palabra va más allá de la definición que le ha sido asignada socialmente. Por lo general, nuestras vivencias personales hacen que le demos distintas connotaciones a una palabra y así mismo nos relacionemos con ella. Por esta razón, es importante que empecemos por reconocer qué es para nosotros el concepto de conflicto, con qué lo asociamos y cómo lo hemos vivido en nuestra historia personal.

Indagar por la forma en que hemos apropiado este concepto en nuestras vidas nos permitirá comprender lo que pensamos y sentimos cuando nos enfrentamos a un conflicto y por ende, nuestras reacciones o precauciones ante él.

### MATERIALES

Cada participante necesitará:

- Una fotocopia del formato “inspeccionando mi narrativa sobre el conflicto” que se encuentra en la página (18).
- Un esfero o bolígrafo.

Para realizar esta actividad es importante contar con alguien que modere y con un grupo de máximo 10 personas. Previamente se deberá anunciar que cada participante tendrá que traer a la actividad un objeto de gran importancia para ellos.

Para la reflexión colectiva necesitaremos:

- Un tablero, papel kraft o cartulina en un tamaño visible para todos los participantes.
- Marcadores.
- Cuerda fuerte

### PASO A PASO

#### 1.

Es importante generar un espacio de confianza para que cada participante proceda a responder a las preguntas que se proponen. Para ello, se recomienda en primer lugar construir colectivamente las reglas para el desarrollo de la actividad preguntando ¿Cuáles reglas piensan que deberíamos tener en cuenta para que todos y todas nos sintamos en confianza dentro de este espacio?

#### 2.

Una vez quedan fijadas las normas del espacio, se entrega a cada participante una copia del formato “El sastre que necesitaba unas tijeras” y se solicita que las respondan de manera individual.

### **3.**

Después de otorgar un tiempo prudente, entre 20 y 30 minutos, para el análisis de la lectura y la respuesta de las preguntas se solicita a los participantes que se ubiquen en círculo, con la disposición de diálogo y escucha y que voluntariamente compartan sus reflexiones siguiendo el orden de la guía de preguntas.

### **4.**

Al finalizar, se le solicita a cada participante que replique esta actividad con algunos amigos, amigas, compañeros o compañeras, familiares, entre otros.

### **5.**

Cuando todos los participantes hayan hablado se les solicitará que se levanten de sus puestos y se ubiquen en un círculo. Se seleccionaran dos personas y se les pedirá que entreguen los objetos personales que llevaron a la actividad, estos elementos se ubicarán cada uno en diferentes extremos del círculo y los participantes serán amarrados por la cintura uno con otro. La indicación es que cada cual deberá recuperar su objeto en un tiempo máximo de dos minutos. La actividad se repetirá con más integrantes del grupo hasta que se interiorice una práctica colaborativa en la recuperación de los objetos, en caso de ser requerido y no presentarse en el primer intento.

### **6.**

Se les solicitará que regresen a sus sillas y el moderador les preguntará si lo que ocurrió en la actividad consideran que era un conflicto y por qué. Se escucharán las opiniones de manera voluntaria.

### **7.**

Finalmente, se le preguntará a cada integrante si considera que su percepción sobre el conflicto cambió y se le solicitará que escriba en la misma hoja del formato que previamente diligenciaron, en la parte posterior inferior que aún se encuentra en blanco, una nueva palabra con la que asocie el conflicto, después de la actividad.

### **8.**

Como cierre de la actividad, nuevamente, expondrán la palabra con la que asocian el conflicto y comentarán si hubo cambios o no en su percepción y por qué. Al mismo tiempo, el moderador anotará las palabras en otra columna y resaltará las que más se repitan. Por último, el moderador terminará la actividad presentándole al grupo qué es el conflicto y cómo deberíamos entenderlo para que se convierta en una oportunidad para la convivencia.





## HERRAMIENTA 2. EL VIOLENTÓMETRO

Identificar los conflictos antes de que se hagan visibles las conductas no es tan fácil, por eso en repetidas ocasiones consideramos que el conflicto inicia de manera espontánea y nos parecen incomprensibles las razones. Sin embargo, antes se han presentado otras manifestaciones del conflicto menos visibles que pudimos considerar que no eran de importancia o que no alcanzarían un nivel tan alto de gravedad. Esta herramienta nos permitirá identificar el origen y el desarrollo del conflicto en sus diferentes etapas y de esta manera, prever acciones que nos permitan intervenir antes de que escale.

**Para realizar esta actividad es importante contar con alguien que modere y con un grupo de máximo 15 personas.**

### MATERIALES

- Un tablero o papel en tamaño que sea visible para todo el grupo.
- Marcadores de colores negro, amarillo, naranja y rojo.
- Cartulinas por pliegos.
- Lápices.

### PASO A PASO

#### 1.

Se convoca a los participantes y se realiza una lluvia de ideas en la cual se identifiquen tres situaciones violentas que comúnmente se presentan en los patios o demás entornos que frecuentan al interior de las cárceles.

#### 2.

El moderador organiza a los asistentes en tres grupos y a cada uno le asigna una de las situaciones violentas.

#### 3.

Posteriormente se le solicita a cada grupo que en las cartulinas dibujen un termómetro y lo dividan en tres gamas de colores, la parte más alta de color rojo, la mitad de color naranja y la parte de abajo de color amarillo (Ver ilustración 7).

#### **4.**

El moderador les indica que deberán ubicar la situación violenta en la parte del termómetro que consideren más pertinente, para ello les preguntará ¿Creen que la situación puede escalar y llegar a ser más violenta? ¿Consideran que la situación puede ser el inicio de un conflicto? o por el contrario, ¿son las consecuencias de otros hechos que ocurrieron con antelación?

#### **5.**

Una vez cada grupo ha ubicado la situación violenta que le correspondió, el moderador deberá solicitarles que completen el termómetro identificando lo que pudo ocurrir antes y lo que podría ocurrir después si no se interviene a tiempo. Según la ubicación de la de la situación de violencia, el facilitador les preguntará a los asistentes: ¿Qué consideran que pudo s ceder antes? y así sucesivamente hasta llegar a las causas originarias del suceso. Si la situación no se ubicó en el nivel de mayor gravedad, les debe preguntar a los asistentes: ¿Qué podría suceder si no se hace nada?, ¿Hasta dónde podría llegar este conflicto? Lo que los participantes vayan respondiendo se va ubicando en el termómetro de manera ascendente, hasta llegar a las consecuencias o manifestaciones más graves.

#### **6.**

Finalmente, cada grupo expone el análisis de la situación que les correspondió y el moderador orienta la reflexión colectiva preguntando : ¿Qué habría pasado si hubiésemos identificado e intervenido la situación cuando estaba en la parte más baja del termómetro?, ¿Qué pasaría si no hiciéramos nada ante esta situación?, ¿Es igual de fácil tratar de hacer algo cuando la situación está en un nivel de gravedad medio o alto que cuando está en un menor nivel?, ¿En todos los niveles de gravedad podemos utilizar las mismas estrategias?

#### **7.**

Para cerrar se exponen algunas ideas que deberán quedar claras a través de la actividad : a) los conflictos no necesariamente se inician cuando se hacen visibles sus manifestaciones más impactantes, por lo general, antes existieron señales que pudieron ser menos evidentes, b) el conflicto no debe menospreciarse y debe intervenir de manera oportuna antes de que escale y requiera estrategias de contención de la violencia y c) comprender que el conflicto es algo natural nos permite activar estrategias de prevención para actuar a tiempo..

**VIOLENTÓMETRO**

**AQUÍ SE  
PRESENTÓ  
UNA SITUACIÓN  
QUE GENERÓ**

**OPOSICIÓN  
DE INTERESES**

**EN ESTA ZONA  
YA SE HICIERON**

**VISIBLES**

**LAS RESPUESTAS  
AL CONFLICTO**

**EN ESTE PUNTO  
EL CONFLICTO  
SE ESCALÓ**

**A SU NIVEL MÁXIMO  
DE VIOLENCIA**

*Figura 8. Violentómetro*

## LAS EMOCIONES EN EL CONFLICTO

Desde la infancia se nos ha permitido o limitado la forma en que expresamos nuestras emociones, ya sea por el género, el lugar de procedencia, los prejuicios que existen, la presión social de nuestro grupo de amigos, amigas o de compañeros y compañeras, entre otras razones. Esto ha llevado al imaginario colectivo que considera que las emociones deben dejarse a un lado para que primen las formas racionales al dar respuesta a una situación específica, por ejemplo, el conflicto. Sin embargo, si bien las emociones deben manejarse de una forma asertiva no son un impedimento para la tramitación de los conflictos, por el contrario, son indispensables de reconocer si se busca intervenir sobre las verdaderas causas.

Las emociones están relacionadas con pensamientos y dependiendo de cómo interpretemos nuestras emociones surgirán sentimientos que condicionarán nuestras acciones ante el conflicto. En la tabla 1 encontraremos algunos ejemplos de cómo las emociones consideradas difíciles de manejar, se relacionan con los pensamientos y se ven reflejadas en algunas posibles acciones:

Tabla 1  
*Emociones, pensamientos y acciones en el conflicto*

<p><b>IRA</b></p>	<p>Pienso que alguien me está tratando de forma injusta. Alguien se aprovecha de mí. Me siento ofendido/ofendida, insultado/insultada, maltratado/maltratada, etc.</p>	<p>Quiero atacar, oponerme, herir, insultar.</p>
<p><b>MIEDO</b></p>	<p>Tengo un peligro real frente a mí, que me puede afectar individualmente, a mis seres queridos o a mis intereses.</p>	<p>Quiero huir, protegerme. Quiero gritar, tengo que esconderme.</p>
<p><b>ANSIEDAD</b></p>	<p>Pienso que puedo estar en peligro por alguna situación con pocas probabilidades de que suceda. Mis pensamientos son de este estilo: ¿quiero saber que va a pasar? ¿y si todo sale mal? ¿si empeora? ¡necesito solucionar esto ya!</p>	<p>No puedo ordenar mis pensamientos, no tengo tranquilidad, voy a dormir más, voy a comer más, no tengo hambre, no tengo sueño, me siento enfermo/enferma.</p>

### Para reflexionar

¿Reconozco mis emociones? ¿He pensado que alguna emoción es mala? ¿Qué tan seguido me doy la oportunidad de entender por qué reacciono de cierta manera frente a los conflictos? ¿Me gustaría intentar manejar mejor mis emociones?

<b>TRISTEZA</b>	Pensamientos de pérdida: un rechazo sentimental; la muerte de alguien, de una oportunidad, etc.	Quiero estar solo/sola, llorar, no hacer nada, no le encuentro sentido a la vida.
<b>VERGÜENZA</b>	Creo no haber estado a la altura de lo que se esperaba de mí, que cometí un error y herí a alguien. Creo que otras personas me condenan por algo que hice.	Creo no haber estado a la altura de lo que se esperaba de mí, que cometí un error y herí a alguien. Creo que otras personas me condenan por algo que hice.
<b>CULPA</b>	Me condeno a mí mismo por algo que hice.	Quiero llorar, no sé qué hacer o qué no hacer, estoy dispuesta/ dispuesto a todo para que me perdonen.
<b>FRUSTRACIÓN</b>	Pienso que lo que está ocurriéndome no satisface mis expectativas. No he logrado lo que deseaba.	No tengo ganas de seguir, no me siento capaz.
<b>DECEPCIÓN</b>	Pienso que alguien no ha hecho lo que esperaba.	No quiero ver a esta persona, no confío en nadie.
<b>INFERIORIDAD</b>	Me comparo con los demás y pienso que son superiores a mí.	Quisiera ser como alguien más, no quiero ser yo, permito que otros hagan lo que quieran, no siento que merezco algo bueno.
<b>DESESPERANZA</b>	Me digo a mí mismo que mis problemas no se solucionarán nunca. Hay mucho desanimo.	No veo alguna salida, renuncio, creo que todo es difícil o imposible, no le creo a nadie.

Las emociones no son malas ni buenas, así como los pensamientos que nos generan las mismas, porque se trata de algo espontáneo. El problema es no reconocer nuestras verdaderas emociones y las de los demás, pues de esta manera no podremos incidir en las acciones que de ellas se deriven. Por ejemplo, podemos pensar que una persona privada de la libertad no se verá afectada por una ofensa puesto que es muy fuerte, sin embargo, si no reconocemos que pudimos generar en esa otra persona: tristeza, frustración o emociones diferentes a la rabia, no lograremos generar una reflexión real sobre el conflicto y sus soluciones. Si bien no podemos incidir en las emociones que sentimos o que sienten los demás, si podemos controlar o transformar las acciones que se desprenden de ellas. Es por eso que antes de analizar y buscar salidas adecuadas, debemos reconocer y permitirle al otro que haga visibles sus emociones, con todo el respeto y la comprensión de las diferentes vivencias personales que pueden llevar a que este sea el sentir propio y el de la otra parte (ver figura 9).



**No sentimos control sobre la manera en la que expresamos nuestros sentimientos. Debemos detenernos. Después de detenernos debemos pensar de qué forma nos hace sentir el conflicto por el que estamos pasando. Momento de actuar y proponer frente al conflicto. No se trata de no sentir, sino de expresar estos sentimientos responsablemente.**

Figura 9. Semáforo de las emociones

Para manejar de forma adecuada nuestras emociones, sin desconocerlas o estigmatizarlas, podemos acudir a fortalecer los aspectos que se enuncian a continuación en la tabla 2:

Tabla 2

*Los cuatro aprendizajes para sentir mejor el conflicto*

Los cuatro aprendizajes de sentir mejor el conflicto			
Aprender a identificar nuestras emociones y reconocerlas	Aprender a tener autocontrol	Aprender a expresar sin violencia nuestras emociones y sentimientos	Aprender a tener más empatía con las emociones y sentimientos de los demás



### HERRAMIENTA 3. RECONOCIMIENTO DE LAS EMOCIONES EN CONFLICTO

Lo que sentimos y cómo lo expresamos cuando tenemos un conflicto no es algo esporádico, no es algo natural a nosotros y nosotras, por el contrario, es algo que ha venido construyéndose durante nuestra vida y las historias que la componen. Analizar de dónde provienen nuestras emociones es clave para fortalecer nuestras habilidades en la gestión de los conflictos y transformar aquellas reacciones que no resulten útiles al propósito de ofrecer respuestas asertivas a las situaciones de conflicto.

En esta actividad se propone que los participantes realicen un ejercicio de reconocimiento de sus sentimientos a partir de diferentes ejemplos de situaciones que pueden ocurrirles, que están sucediendo en su cotidianidad y que les han sucedido previamente en sus vidas.:

## MATERIALES

Cada participante necesitará:

- Una fotocopia de los formatos “Sintiendo mi sentir” y “Sintiendo el sentir de otro” que se encuentran en las páginas (27 a la 30).
- Un esfero o bolígrafo
- .-Para la reflexión colectiva necesitaremos: Un tablero, papel kraft o cartulina en un tamaño visible para todos los participantes en el que se plasme la información del encabezado del formato sintiendo el sentir del otro.
- Marcadores.
- Cartulinas con dibujos de caras que contengan diferentes expresiones (tristeza, rabia, felicidad, desinterés, miedo, etc.).
- Caja de cartón.

## PASO A PASO

### 1.

Es importante generar un espacio de confianza para que cada participante proceda a responder a las preguntas que se proponen. Para ello, se recomienda en primer lugar construir colectivamente las reglas para el desarrollo de la actividad preguntando ¿Cuáles reglas piensan que deberíamos tener en cuenta para que todos y todas nos sintamos en confianza dentro de este espacio?

### 2.

Una vez quedan fijadas las normas del espacio, se entrega a cada participante una copia del formato “sintiendo mi sentir” y se le solicita que lo diligencie personalmente.

### 3.

Una vez han transcurrido entre 30 y 40 minutos se les solicita a los participantes que conserven sus formatos para reflexionar colectivamente sobre ellos más adelante. Se acomoda el espacio de manera que todos puedan observar el tablero o papel y quien cumpla el rol de moderador les indica:

-Ahora vamos a pensar en el sentir del otro, frente a cada situación les preguntaré que consideran que sienten las otras partes que aparecen en los conflictos relatados o que participan en nuestros propios conflictos.

-Al azar elegiré quién responderá y justificará su respuesta. Para el desarrollo de la actividad ustedes elegirán en la caja la expresión más adecuada que consideran que representa el sentir de la persona que les indique.

### 4.

Se van abordando las preguntas del formato “sintiendo el sentir del otro” haciendo partícipes a todos los asistentes. Al finalizar, se le solicita a cada uno y cada una que respondan si las emociones de la otra parte coinciden con sus propias emociones ya sea como víctimas, concededores de la situación pero ajenos a ella, actores directamente involucrados, entre otras.

### 5.

La reflexión de cierre deberá orientar a los participantes sobre la importancia de reconocer sus emociones y las de los demás antes de iniciar cualquier acción de respuesta al conflicto.

## SINTIENDO MÍ SENTIR

Completa la siguiente tabla según la situación que se exponga en la primera columna. En las dos últimas casillas ubica una situación personal de conflicto que consideres que manejaste de la mejor manera y otra en la que consideras que no tuviste la respuesta más pertinente.

<b>Situación</b>	¿Qué es lo primero que siento? y ¿qué sentiría si fuera el protagonista de la situación?	¿Cómo actúo? o ¿Cómo actuaría si estuviera involucrado/a en la situación?	¿Por qué respondo así? o ¿Por qué respondería de esta manera si estuviera involucrado/a en la situación?	¿Cuál es el efecto de mi acción? ¿Cuál sería el efecto de mi acción si estuviera involucrado/a en la situación?
<p>Camila ha ingresado al salón de clases de su colegio y todas sus amigas se han sentado lejos de ella, esto se debe a que el día anterior Camila no estuvo de acuerdo con Lorena sobre quién debía hacer la introducción del trabajo de física y Lorena le pidió a las demás que no le vuelvan a hablar.</p>	<p>Qué siento por Camila</p> <p>Qué sentiría si fuera Camila</p>	<p>Cómo actuaría si fuera Camila</p>	<p>Por qué respondería de esta manera si fuera Camila</p>	<p>¿Qué harían Lorena y las demás amigas frente a mi forma de actuar?</p>
<p>Mi compañero/a de celda ha tomado mi camiseta favorita que me regaló alguien de mi familia y la ha dañado con pintura, cuando le reclamé me respondió que «de malas»</p>	<p>Que siento</p>	<p>Cómo actúo</p>	<p>Por qué respondo así</p>	<p>Cómo reacciona mi compañero/a con mi forma de responder</p>
<p>A Marina la han despedido de su trabajo aseando una casa de familia cuando se negó a aceptar que ella había hurtado el dinero que estaba sobre la mesa.</p>	<p>Qué sientes por Marina</p> <p>Cómo te sentirías si fueras Marina</p>	<p>Cómo actuaría si fuera Marina</p>	<p>Por qué respondería de esta manera si fuera Marina</p>	<p>Qué harían los dueños de la casa frente a mi forma de actuar?</p>

<p>Jairo es muy atento todos los días con los privados de la libertad, sin embargo, ayer tuvo una discusión con su compañera Alejandra que le hizo una broma diciéndole que le faltaba carácter para ser más estricto con los PL</p>	<p>Que siento por Jairo</p> <p>Cómo te sentirías si fueras Jairo</p>	<p>Cómo actuaría si fuera Jairo</p>	<p>Por qué respondería de esta manera si fuera Jairo</p>	<p>¿Qué haría Alejandra frente a mi forma de actuar?</p>
<p>Vicente es un señor de edad avanzada que tuvo un conflicto con su vecino Camilo, el cual se molestó cuando descubrió que él estaba invitando a salir a su hija que tiene 15 años a cambio de comprarle ropa. Como camilo conoce a algunas personas del pueblo ha movido algunos contactos y Vicente deberá abandonar el pueblo.</p>	<p>Que siento por Vicente</p> <p>Cómo te sentirías si fueras Vicente</p>	<p>Cómo actuaría si fuera Vicente</p>	<p>Por qué respondería de esta manera si fuera Vicente</p>	<p>¿Qué haría Camilo frente a mi forma de actuar?</p>
<p>Relata un conflicto en el que consideres que has actuado de la mejor manera :</p>	<p>Qué sentías</p>	<p>Cómo actuaste</p>	<p>Por qué actuaste de esta manera</p>	<p>Cómo reaccionó la o las otras personas</p>
<p>Relata un conflicto en el que consideres que has actuado de la peor manera :</p>	<p>Qué sentías</p>	<p>Cómo actuaste</p>	<p>Por qué actuaste de esta manera</p>	<p>Cómo reaccionó la o las otras personas</p>

## SINTIENDO EL SENTIR DEL OTRO

Dibuja el cuadro en un lugar visible para todos y desarrolla la actividad según las orientaciones previamente otorgadas.

<b>Situación</b>	¿Qué considero que sienten los demás ?	¿Qué pienso de la forma en que respondió la otra parte?	¿Coinciden las emociones ?
<p>Camila ha ingresado al salón de clases de su colegio y todas sus amigas se han sentado lejos de ella, esto se debe a que el día anterior Camila no estuvo de acuerdo con Lorena sobre quién debía hacer la introducción del trabajo de física y Lorena le pidió a las demás que no le vuelvan a hablar.</p>	<p>Qué creo que siente Lorena</p>	<p>Por qué creo que Lorena respondió así ante la discusión con Camila</p>	<p>¿Lorena y Camila pudieron sentir lo mismo?</p>
<p>Mi compañero/a de celda ha tomado mi camiseta favorita que me regaló alguien de mi familia y la ha dañado con pintura, cuando le reclamé me respondió que «de malas»</p>	<p>Que creo que sintió mi compañero/a</p>	<p>Por qué creo que mi compañero me respondió de esa manera</p>	<p>¿Ambos sentimos lo mismo?</p>
<p>Jairo es muy atento todos los días con los privados de la libertad, sin embargo, ayer tuvo una discusión con su compañera Alejandra que le hizo una broma diciéndole que le faltaba carácter para ser más estricto con los PL.</p>	<p>Cómo creo que se sintió Alejandra</p>	<p>Por qué crees que Alejandra hizo ese comentario</p>	<p>¿Alejandra puede estar sintiendo lo mismo que Jairo?</p>

<p>A Marina la han despedido de su trabajo aseando una casa de familia cuando se negó a aceptar que ella había hurtado el dinero que estaba sobre la mesa.</p>	<p>Qué crees que sintió la familia</p>	<p>Por qué crees que la familia tomó esa decisión</p>	<p>¿Marina y la familia pueden estar sintiendo lo mismo?</p>
<p>Vicente es un señor de edad avanzada que tuvo un conflicto con su vecino Camilo, el cual se molestó cuando descubrió que él estaba invitando a salir a su hija que tiene 15 años a cambio de comprarle ropa. Como Camilo conoce a algunas personas del pueblo ha movido algunos contactos y Vicente deberá abandonar el pueblo.</p>	<p>Cómo creo que se sintió Camilo</p>	<p>Por qué crees que Camilo propició que Vicente tuviera que abandonar el pueblo</p>	<p>¿Las emociones de Vicente y Camilo pueden ser las mismas?</p>
<p>Relata un conflicto en el que consideres que has actuado de la mejor manera :</p>	<p>Qué crees que sintió la otra u otras partes involucradas en tu historia</p>	<p>Por qué crees que actuó de esta manera la otra u otras personas</p>	<p>Crees que tenían emociones similares con la otra u otras personas</p>
<p>Relata un conflicto en el que consideres que has actuado de la peor manera :</p>	<p>Qué crees que sintió la otra u otras partes involucradas en tu historia</p>	<p>Por qué crees que actuó de esta manera la otra u otras personas</p>	<p>Crees que tenían emociones similares con la otra u otras personas</p>



## HERRAMIENTA 4. MANEJO DE LA PREDISPOSICIÓN EMOCIONAL

Identificar los conflictos antes de que se hagan visibles las conductas no es tan fácil, por eso en repetidas ocasiones consideramos que el conflicto inicia de manera espontánea y nos parecen incomprensibles las razones. Sin embargo, antes se han presentado otras manifestaciones del conflicto menos visibles que pudimos considerar que no eran de importancia o que no alcanzarían un nivel tan alto de gravedad. Esta herramienta nos permitirá identificar el origen y el desarrollo del conflicto en sus diferentes etapas y de esta manera, prever acciones que nos permitan intervenir antes de que escale.

### MATERIALES

Cada participante necesitará:

- Una fotocopia del formato “El sastre que necesitaba unas tijeras y su reflexión” que se encuentra en las páginas (32 y 33).
- Un esfero o bolígrafo.

Para la reflexión colectiva necesitaremos:

- Un tablero, papel kraft o cartulina en un tamaño visible para todos los participantes. ▪ Marcadores.

### PASO A PASO

#### 1.

Es importante generar un espacio de confianza para que cada participante proceda a responder a las preguntas que se proponen. Para ello, se recomienda en primer lugar construir colectivamente las reglas para el desarrollo de la actividad preguntando ¿Cuáles reglas piensan que deberíamos tener en cuenta para que todos y todas nos sintamos en confianza dentro de este espacio?

#### 2.

Una vez quedan fijadas las normas del espacio, se entrega a cada participante una copia del formato “El sastre que necesitaba unas tijeras” y se solicita que las respondan de manera individual.

#### 3.

Después de otorgar un tiempo prudente, entre 20 y 30 minutos, para el análisis de la lectura y la respuesta de las preguntas se solicita a los participantes que se ubiquen en círculo, con la disposición de diálogo y escucha y que voluntariamente compartan sus reflexiones siguiendo el orden de la guía de preguntas.

#### 4.

Al finalizar, se le solicita a cada participante que replique esta actividad con algunos amigos, amigas, compañeros o compañeras, familiares, entre otros.

## EL SASTRE QUE NECESITABA UNAS TIJERAS

Un día un sastre llamado Pablo necesitaba cortar una tela para hacer una chaqueta para un importante cliente, como Pablo llevaba trabajando todo el día en terminar otro encargo, empezó tarde con el pedido. Eran las 8 p.m. y todos sus compañeros de trabajo se habían ido, solo quedaba su jefe, Marco, un importante diseñador, quien se encontraba en su oficina en el quinto piso del edificio. Pablo empezó a dibujar sobre la tela lo que necesitaba, sin embargo no encontró sus tijeras para poder realizar los cortes, buscó por todo el taller y no encontró un par de tijeras.

Pablo sabía que si ese trabajo no estaba listo para el otro día, su compañero no podría dar los detalles a la chaqueta y el trabajo no estaría a tiempo, así que ambos serían despedidos.

Sin otra opción, Pablo decidió ir a la oficina de su jefe a pedirle prestadas sus tijeras. El ascensor estaba dañado, así que tuvo que utilizar las escaleras. Mientras subía, a Pablo le empezó a dar vueltas la cabeza pensando cómo le pediría las tijeras a su jefe, de quien todos dicen que es muy celoso con sus cosas. Empezó luego a pensar que, ir a la oficina, podría molestar a su jefe “fijo está trabajando en algo y esos artistas son todos locos”. Pablo continuó pensando “ese diseñador va a abrir y me va a gritar: ¡Qué quiere a esta hora, por qué sigue aquí, por qué arruina la energía para que yo haga arte”, “se cree mucho ese Marco, diseñador de quinta”. Luego de que me grite por golpear en su oficina, pensaba Pablo, le voy a pedir las tijeras y me las va a tirar o me va a gritar que no, o peor, me va a despedir, pero ya verá.

Pablo llegó al quinto piso y tocó la puerta. El jefe abre la puerta y Pablo sin dejarle decir nada a Marco, le grita: “¡Métase sus tijeras por donde sabemos! ¡Renuncio!”



# REFLEXIONES SOBRE LA HISTORIA

Responde las siguientes preguntas con base en la historia “El sastre que necesita unas tijeras”:

¿Qué concluyes a partir de la historia?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

¿Cuál fue la emoción que expresó el sastre?  
¿Por qué expresó esa emoción?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

¿Consideras que la situación pudo cambiar si el Sastre hubiese reconocido sus emociones antes de golpear la puerta? Justifica tu respuesta.

¿Qué consejo le darías al sastre sobre la forma en que actuó?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## LAS RESPUESTAS AL CONFLICTO

Cuando nos encontramos ante una situación de conflicto respondemos de la forma que consideramos más adecuada, por lo cual, no todas las personas respondemos igual y nuestras respuestas varían según el contexto en el que se presente. Sin embargo, la elección de la respuesta que le daremos a la situación, depende de la importancia que le otorgamos a los intereses que tenemos y la relación con la o las otras partes del conflicto. Así mismo, de la estrategia que elijamos para responder dependen los resultados del mismo.

En este módulo identificaremos 5 estrategias o formas en que respondemos al conflicto, las cuales no son únicas ni excluyentes entre sí.

### EVADIMOS EN EL CONFLICTO

(Perder-Perder)

Esta respuesta ante el conflicto es bastante frecuente cuando consideramos que es una situación negativa por la que no queremos pasar.

Los conflictos no desaparecen solos y esperar a que ello suceda, ignorándolo y evitando la confrontación, genera que las relaciones se desgasten con el paso del tiempo. En este caso ninguna de las partes gana porque las necesidades no se satisfacen y, por el contrario, se acumulan tensiones que pueden terminar convirtiéndose en violencia.

### ACTUAMOS COMO SI EL CONFLICTO FUERA UNA COMPETENCIA

(Ganar-Perder)

Pensamos que el conflicto es una situación en la que se gana o se pierde. En estos casos, una de las partes piensa solo en sus intereses y ejecuta estrategias para obtener lo que quiere. El único objetivo es tomar ventaja de la otra persona. Es una respuesta que puede o no implicar violencia, pero tiene como resultado la destrucción de las relaciones.

### CEDEMOS EN TODO

Perder-Ganar)

Actuamos así frente a los conflictos cuando nos adaptamos permanentemente a las peticiones de la otra persona, ignorando nuestras inconformidades, intereses y sentimientos con tal de no romper la relación.

Esta respuesta genera que a quien se le da todo, sienta que tiene la razón y que ganó pero nosotros nos mantengamos inconformes.

### NOS COLABORAMOS

(Ganar-Ganar)

Responder así frente a los conflictos demuestra que reconocemos a la otra persona (igual que sus intereses, sentimientos, recursos, etc.) y a nosotras y nosotros mismos. Es así como buscamos puntos de encuentro, cedemos en algunas cosas y pensamos distintas alternativas.

Cuando se colabora, tenemos la posibilidad de mantener la relación e incluso fortalecerla porque comprendemos lo que siente y puede hacerle daño a la otra persona y trabajamos en que no se repita.

#### Recuerda que:

Reconocer nuestras respuestas no es suficiente, necesitamos también responsabilizarnos de ellas y ajustarlas de acuerdo al resultado que esperamos obtener. Por ejemplo, si no queremos que la relación se dañe más con una persona, tendríamos que dejar de actuar como si solo nuestros intereses fueran importantes y empezar a reconocer que los de la otra persona también deben ser tenidos en cuenta.

## EVADIR EN EL CONFLICTO



Figura 10. Evasión del conflicto

## COMPETIR EN EL CONFLICTO



Figura 11. Competencia en el conflicto

## CEDER ANTE EL CONFLICTO



Figura 12 Ceder en el conflicto

## COLABORAR EN EL CONFLICTO



Figura 13. Colaboración en el conflicto

Frente a las estrategias que usamos para gestionar los conflictos es importante recordar que la forma de respuesta que seleccionamos depende de nuestra cultura. Las actitudes que se tienen frente a los conflictos son el motor de nuestras acciones. Por ejemplo, estas tienen origen en lo que nos decía la familia sobre los conflictos, la forma en que nuestros familiares actuaban frente a los “problemas”, lo que se nos dijo en la escuela, lo que dicen los medios de comunicación, nuestras propias experiencias.

En los entornos carcelarios y penitenciarios las respuestas al conflicto no siempre son de libre elección para quienes se encuentran privados de la libertad. Las condiciones de convivencia y encierro generan una mayor irritabilidad que se hace visible en las respuestas ante el conflicto.

Así mismo, las dinámicas de poder, entre los diferentes actores que confluyen en las cárceles, muchas veces no posibilitan que las respuestas al conflicto sean colaborativas sino impositivas. Esto quiere decir que, aunque es necesario fortalecer las capacidades individuales para responder ante el conflicto, también es importante promover dinámicas institucionales que respondan al conflicto y no al incumplimiento de la norma. De esta manera, se gestarán espacios de diálogo y reconocimiento de todas las personas que se encuentran al interior de los establecimientos y en los niveles de dirección.



#### Recuerda que:

Reconocer nuestras respuestas no es suficiente, necesitamos también responsabilizarnos de ellas y ajustarlas de acuerdo al resultado que esperamos obtener. Por ejemplo, si no queremos que la relación se dañe más con una persona, tendríamos que dejar de actuar como si solo nuestros intereses fueran importantes y empezar a reconocer que los de la otra persona también deben ser tenidos en cuenta.



## HERRAMIENTA 5.

### ¿CÓMO RESPONDEMOS FRENTE A LOS CONFLICTOS?

Cuántas veces nos hemos puesto a pensar en la forma en que comúnmente reaccionamos al conflicto, así mismo, cuántas veces en medio del conflicto hemos analizado si nuestras acciones son coherentes con las formas asertivas de gestionar el conflicto. Cuando tomamos el tiempo de entender las actitudes que nos llevan a responder de una forma o de otra, entendemos también que “cada quien es un mundo diferente”, así que no podemos cambiar a los otros, pero si nuestras formas de actuar y el tipo de relaciones que mantenemos con los y las demás. Esta herramienta buscará que comprendamos que hay diferentes maneras de gestionar los conflictos y que dependiendo de las que elijamos, las consecuencias podrían variar.

#### MATERIALES

-Esferos o bolígrafos.

-Una copia, para cada asistente, del ejercicio “Azul y púrpura” que se encuentra en la página (38).

## PASO A PASO

### 1.

Se solicita a los y las participantes tomar una posición cómoda y cerrar sus ojos.  
PARA REFLEXIONAR

¿Cómo estoy afrontando mis conflictos? ¿Por qué creo que respondo de esa manera ante los conflictos? ¿Me gustaría aprender a afrontarlos de otra manera? ¿Cuál?

### 2.

Se guía con ejercicios de respiración (inhalaciones profundas y exhalaciones fuertes) para generar un espacio de calma.

### 3.

Quien guía, les pedirá a los participantes que sientan que ellos son el personaje llamado "Azul" y que presten atención a la historia que se leerá:

"Azul y Púrpura son amigos desde la infancia, fueron juntos al colegio y siempre se han querido mucho. Hacían cualquier clase de locuras juntas, se divertían mucho. Un día Azul, quien llevaba mucho tiempo sin empleo, decidió que se iría a vivir a otro país para trabajar y ahorrar para poner un restaurante, pues ese siempre había sido su sueño; como sabía que su capacidad de ahorro no era buena y que un banco le quitaría demasiado, Azul le preguntó a Púrpura si podría enviarle el dinero mes a mes y si podría guardárselo mientras regresaba.

Un día Azul volvió, ya había trabajado suficiente y quería empezar a construir su restaurante. A la semana siguiente, fue a visitar a Púrpura y se emocionaron mucho al verse. Azul le dijo que ya no se iba a ir más y que necesitaba el dinero porque iba a montar su restaurante. Púrpura reaccionó con sorpresa por lo que le dijo Azul y le respondió, que había entendido que debía invertir el dinero que le enviaba y por eso lo había invertido en una ferretería junto con sus propios ahorros.

Azul se enojó mucho con Púrpura, se insultaron y se hicieron bastante daño.

Tiempo después de su última discusión, Azul iba caminando y a lo lejos vio a alguien que le parecía familiar, cuando de repente se dio cuenta que era Púrpura que estaba caminando en dirección opuesta y el cruce era inevitable..."

### 4.

Los y las participantes deberán contestar individualmente las siguientes preguntas del ejercicio que se encuentran en la página (34).

### 5.

Para finalizar se les solicitará compartir de manera grupal las respuestas y realizar la reflexión colectiva. Para ello, se le preguntará a los participantes ¿Cuál fue el tipo de manejo que se le dio al conflicto entre Azul y Púrpura? y ¿Cómo habría terminado la historia si Azul y Púrpura hubiesen gestionado su conflicto de manera cooperativa?



# AZUL Y PÚRPURA

Para responder las siguientes preguntas, es importante que recuerdes que eres el personaje AZUL

Recordando el final de la historia, Azul (tú) y Púrpura estaban a punto de chocarse, ¿cómo te sientes?  
¿Por qué expresó esa emoción?

---

---

---

---

---

---

---

---

¿Qué actitud asumiría Azul (tú) en el momento de cruzarse con Púrpura? Describe la situación.  
Si el final del cuento fuera el siguiente “Azul iba caminando y a lo lejos vio a alguien que le parecía familiar, cuando de repente se dio cuenta que era Púrpura que estaba caminando en dirección opuesta y el cruce era inevitable. Sin embargo, Púrpura solo pasó por el lado de Azul y continuó su camino”  
¿Cómo se siente Azul (tú)? Teniendo en cuenta el final alternativo descrito en la anterior pregunta,

---

---

---

---

---

---

---

---

¿Es posible que Azul (tú) se sienta satisfecho con lo que pasó?  
Marca “Sí” o “No” y justifica tu respuesta.

**Si O No O**

**Justificación:**

---

---

---

---

---

---

---

---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Budjac, B. (2011). Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos. Pearson Education, México.

Epele, M. (2015). Entre la escucha y el escuchar: psicoanálisis, psicoterapia y pobreza urbana en Buenos Aires. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 797-818.

Littlejohn, S., & Domenici, K. (2000). Objetivos de la Comunicación y Métodos de Mediación. In D. Fried S., *Nuevos Paradigmas en la Resolución de Conflictos*

Sánchez, A., Villajos, L. (2019). Resolución de conflictos. Habilidades y técnicas para educadores. Ediciones de la U. Bogotá.



Escuela de Justicia  
**COMUNITARIA**

**INPEC**  
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario