

PROCESO DE FORMACIÓN  
**DESARROLLO DE HABILIDADES  
PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ**

Cartilla N°. 2



PROGRAMA POR LA PAZ  
Compañía de Jesús





PROCESO DE FORMACIÓN

**DESARROLLO DE HABILIDADES  
PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ**

---

CARTILLA N° 2



PROGRAMA POR LA PAZ  
Compañía de Jesús



## **DESARROLLO DE HABILIDADES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ**

CARTILLA N°. 2



Publicación de:  
PROGRAMA POR LA PAZ / Compañía de Jesús  
Calle 35 N° 21 - 19 / PBX: 338-3790  
e-mail: propazsj@unete.com

Director General: Horacio Arango S.J.

Director Ejecutivo: Luis Fernando Múnera S.J.

Autores:

**Primera Edición:** Asesores año 2000 / Rocío Castañeda Cisneros, Angela Peña Luque, Diana Benítez Paucar, Andrés Bastidas Beltrán y Gonzalo Cocomá Arciniegas.

**Segunda Edición:** Asesores año 2003 / Rocío Castañeda Cisneros, Carlos Fernández Niño, Andrés Acosta Villalobos y Carolina Tejada Bermudez ( Editora del proyecto)

Agadecemos la colaboracion en el año 2001 de:  
Lorena Nieto y Juan Carlos Colmenares

Diseño y Diagramación:  
Juan Pablo Salamanca Rosas.  
IMAGO / Diseño y Comunicación Visual  
imagologo@yahoo.com

Ilustraciones portada e interior:  
Amalfi Cerpa

Impresión cartillas: Editorial Kimpres  
Impresión carpetas: Litocajas  
Bogotá/ Colombia - Mayo de 2003

### NOTA SEGUNDA EDICIÓN

En esta segunda edición recogemos la experiencia de los últimos dos años de trabajo con esta propuesta pedagógica. Para quienes conocen la primera edición encontrarán una serie de cambios y ajustes, que responden a los aprendizajes y busquedas que hemos hecho como equipo a lo largo de este camino.

La publicación de estas cartillas se realizó gracias al apoyo de: **fundación santa maría**

Se autoriza el uso y reproduccion de estas cartillas citando la fuente y los autores.



## Nuevos Elementos para la Transformación del Conflicto

Como vimos, los conflictos tienen diferentes momentos, al inicio en su formación existen tensiones latentes, posteriormente en su intensificación y recrudecimiento se da el conflicto abierto y la lucha de poder. En cada uno de estos momentos hay que actuar de diferente manera:

- Hay que **PREVENIR** el conflicto antes de que éste se desencadene.
- Cuando el conflicto ya está presente debemos tratar de **RESOLVERLO** o como hemos mencionado **TRANSFORMARLO**
- Pero si no se ha logrado encontrar salida al conflicto y este se ha intensificado, hay que **CONTENER**

Podemos **PREVENIR** los conflictos estando atentos a las necesidades de las personas y buscando alternativas para su satisfacción, construyendo relaciones de confianza y respeto, favoreciendo el diálogo, aprendiendo habilidades para su manejo, reafirmando que la violencia no es una buena alternativa para resolver las cosas, construyendo proyectos que a todos/as beneficien.

Cuando el conflicto ya se ha hecho manifiesto podemos utilizar algunos mecanismos para su **TRANSFORMACIÓN** como:

- **Negociar:** quienes están en medio de un conflicto empiezan a plantear alternativas para la satisfacción de las necesidades e intereses de todos/as.
- **Mediar:** una persona que no hace parte del conflicto trata de facilitar la comunicación para que los involucrados encuentren alternativas para la satisfacción de sus necesidades.
- **Conciliar:** una persona que no hace parte del conflicto no sólo facilita la comunicación sino que propone alternativas para su transformación.
- **Arbitrar:** a través de la aplicación de la ley y del reconocimiento de los derechos y deberes de las personas involucradas en el conflicto se busca una alternativa que permita re-establecer la situación y satisfacer las necesidades de todos/as.
- **Equilibrar** las relaciones y no permitir que la transformación del conflicto se de por la imposición del poder de uno/a sobre el otro/a, muchas veces, las acciones no violentas son una buena alternativa.
- **Curar** las relaciones rotas y dañadas, tratar de generar un mejor clima para la comunicación y buscar la reconciliación.

Pero cuando los conflictos se han intensificado y las expresiones violentas se han desbordado, hay que **CONTENER**, es decir, intentar en primera medida frenar el daño que se pueda producir sobre las personas, en este caso se debe pedir ayuda, mostrar que lo que está ocurriendo no es normal, establecer límites y reglas para detener las acciones que dañan a las personas involucradas, buscar elementos o personas que sirvan de protección.

Con el ejercicio que proponemos a continuación buscamos que los/as participantes utilicen estos elementos para la comprensión de los conflictos que se presentan en la cotidianidad de las personas.

## PISTAS DE TRABAJO



### Ejercicio Los conflictos en nuestra cotidianidad.



**Objetivo:** Identificar los elementos de un conflicto y sus diferentes momentos para su comprensión.

**Recursos:** Elementos que sirvan de vestuario y maquillaje (ropa vieja, telas, papel de colores, maquillaje). De ser posible una cámara de video, si no es posible se utiliza la representación en vivo.

#### Metodología:

1. Se pide a cada uno/a recordar algún conflicto que haya visto o que haya tenido que afrontar en su cotidianidad y que le haya impactado de manera especial. Es mejor si lo escribe teniendo en cuenta quiénes estaban involucrados, lo que ocurrió, cuál fue el proceso del conflicto (cómo inició, que lo agudizó, cómo terminó, ¿se resolvió o no?).
2. Posteriormente se organizan grupos de 5 a 7 personas, comparten los conflictos que pensaron individualmente y escogen uno para representarlo. Si se cuenta con una cámara de video, se pasa por cada grupo y se graba para finalmente tener un video con las presentaciones de todos/as, sino se representan en vivo.
3. En la presentación de los diferentes conflictos se pide estar muy atentos, identificar quienes estuvieron involucrados en cada conflicto, qué fue lo que ocurrió, cuál era el meollo, cómo terminó.

4. Cada grupo toma la representación de otro y trata de identificar los diferentes elementos del conflicto, ampliando al máximo su comprensión, de acuerdo a los siguientes pasos:

- Inicialmente identificarán las 3P, las **p**ersonas, el **p**roblema y **p**roceso del conflicto de acuerdo a la representación.
  - En las personas reconocer cuales eran sus intereses, necesidades, sentimientos, porque podían actuar de esa forma y qué posiciones tomaban frente a la situación favoreciendo o dificultando la transformación del conflicto. De acuerdo al tiempo del que se dispone, se puede realizar un mapa de relaciones entre las personas involucradas en el conflicto, señalando relaciones de cooperación, de agresión, de indiferencia, de culpabilización. (recordar lo explicado arriba sobre relaciones de agarre o caricia).
  - Identificar la manera como se resolvió el conflicto, ¿se puede transformar de igual manera un conflicto cuando está iniciando a cuando ya está la violencia desbordada?
5. Para terminar se realiza un plenario en el que se comparten los elementos identificados y como la comprensión de este es el primer paso para su transformación. De acuerdo a los aportes de los grupos se pueden recordar las 3P, la existencia de necesidades, intereses y posiciones en las personas, así como mostrar que en los conflictos debemos actuar de manera diferente de acuerdo al momento en el que se encuentran (prevenir, resolver o contener).

Ahora, pasamos a dar un paso más para seguir profundizando en las RELACIONES CON LOS/AS OTROS/AS CERCANOS/AS y ejercitarnos en la habilidad de la COMUNICACIÓN; esta habilidad ha demostrado ser una muy buena herramienta para el tratamiento de conflictos.