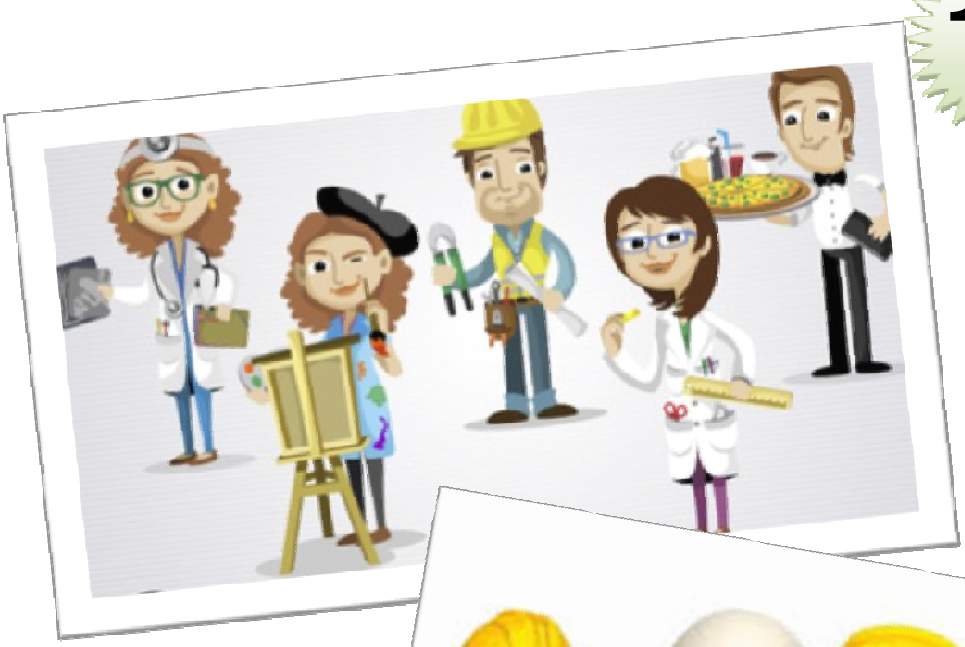
INSTITUCION EDUCATIVA MARCELINO CHAMPAGNAT
Institución Oficial que educa bajo la orientación de los Hermanos Maristas

EL TRABAJO HUMANO
"Pensando en mi futuro"

11°



MARCELA ZULETA VARGAS
Licenciada en Ciencias Sociales, U. de Caldas
Especialista en Gerencia Educativa, U. Católica de Manizales

DATOS ESCOLARES

Estudiante Marista: _____

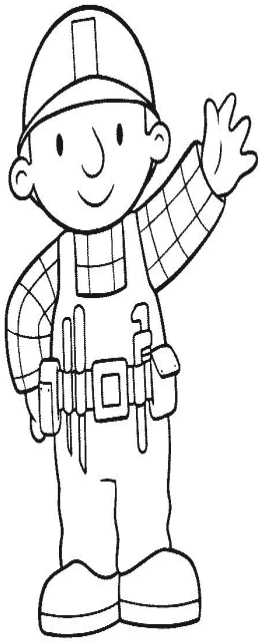
Grado: 11 °___

Área: Ética Empresarial

Docente: Marcela Zuleta Vargas

Tel/Cel: _____

E-mail:_____



NORMAS DE ORO

"En nuestra clase y colegio"

- ☺ **Entre y salga del salón de clase en forma ordenada y llegue puntualmente.**
- ☺ **Salude**: ¡Hola! ¡Buenos días! ¡Buenas Tardes! y despídase amablemente de los profesores, compañeros y personas que lo rodean.
- ☺ **Levante la mano para hablar y hacer preguntas.** Espere su turno para hablar y hable sin gritar. Escuche y respete a los demás cuando están hablando.
- ☺ **Practique el respeto en las relaciones diarias con sus compañeros, profesores y demás personas de la comunidad educativa:** el buen trato a los demás y el respeto a la diferencia contribuye a tener un mejor ambiente escolar y favorece a crecer su red de amigos.
- ☺ **Tenga un buen comportamiento social y disciplinario**: trabaje en silencio. El correcto comportamiento en clase ayuda la convivencia pacífica del grupo y el desarrollo de la clase permitiendo asimilar con facilidad los contenidos del área.
- ☺ **Solucione los problemas hablando, nunca utilice la violencia física ni de palabra**.
- ☺ **Utilice constantemente las palabras mágicas**: "permiso" "por favor" "gracias" "discúlpeme" ...
- ☺ **Sea responsable y cumpla con tus deberes y compromisos académicos**: porque favorece la comprensión de los temas vistos en el área.
- ☺ **Emplee un vocabulario acorde y apropiado en las clases. Evite expresiones subidas de tono o soeces (las malas palabras).**
- ☺ **Llame a sus compañeros por su nombre y no por su apodo.**
- ☺ **Porte correctamente los uniformes reglamentarios y cuide su presentación y aseo personal.**
- ☺ **No coma en clase ni tire basuras al suelo, use las papeleras o basureros. Mantenga el salón de clase y el colegio limpios y ordenados.**
- ☺ **Comparta y cuide los elementos que hay en el colegio, los materiales del salón de clase, y sus útiles escolares.**
- ☺ **Use el tiempo libre de manera eficiente.**
- ☺ **Apague el celular o póngalo en silencio durante las clases y actos culturales** (el colegio no responde por la pérdida de celulares, MP4 y/o otro objeto distractor de clase).
- ☺ **Conozca y aplique el Manual de Convivencia de la institución.**

Yo _____ me comprometo a repasar las Normas de Oro y ponerlas en práctica en las clases de Ciencias Sociales y en mi colegio, porque estas normas contribuyen a mi formación personal y harán posible alcanzar satisfactoriamente las metas propuestas en el área.

_____	_____	_____
Estudiante	Acudiente	Profesora

PRIMER PERIODO

Estudiante Marista, en la siguiente página se encuentra la malla curricular, es decir, lo que usted va a comprender durante el primer periodo académico con ayuda del módulo y de la profesora.

AQUÍ VA LA MALLA CURRICULAR DEL PERIODO ACADEMICO:
LA DOCENTE ENTREGARA A CADA ESTUDIANTE LA MALLA

EL TRABAJO HUMANO

TALLER INDIVIDUAL

1. ¿Qué es para usted trabajar?
   _____
   _____
   _____

2. ¿Le parece importante trabajar? ¿Por qué?
   _____
   _____
   _____

podemos decir que el trabajo humano es toda actividad que realiza el hombre, con esfuerzo físico o intelectual, a cambio de una remuneración, que le permita mantenerse en su día a día y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás.

El trabajo debe ser considerado como la expresión de un servicio que se hace en función del bienestar de la sociedad.

Hoy en día, el trabajo se relaciona directamente con la idea de salario.

TALLER EN GRUPO

Elaboren una cartelera sobre el siguiente tema. Diversos trabajos y los servicios que prestan a la sociedad. Exponerla y explicarla a sus compañeros de clase.

EL VALOR Y EL SENTIDO DEL TRABAJO HUMANO

Todo trabajo es valioso, noble y digno si se lo ejerce con responsabilidad y con fines de realización humana y de servicio social.

No hay trabajos en sí mismos indignos. Pero lamentablemente nuestra sociedad diferencia entre trabajos “buenos” y trabajos “malos”, entre trabajos de primera y de última clase.

Se considera erróneamente que el trabajo material, el hecho con las manos, es de inferior calidad al trabajo intelectual y debe ser peor pago.

Para muchos seres humanos (espero que USTED estés entre ellos), el trabajo es una forma de expresión y de autorrealización humana, es un deber para consigno mismo, y para con los demás.

Se trabaja para sacar adelante una familia, para que la sociedad progrese, para ser útiles, para no vivir en vano, para desarrollar nuestras capacidades en beneficio común.

Con estas motivaciones aún los trabajos más duros y difíciles se tornan agradables y generadores de alegría.

TALLER INDIVIDUAL

1. Analice con sus compañeros las siguientes frases indicando en qué está de acuerdo y en qué en desacuerdo.

Imagen 1

¿De acuerdo?

_____

_____

_____

¿En desacuerdo?

_____

_____

_____

Imagen 2

¿De acuerdo?

_____

_____

_____

¿En desacuerdo?

_____

_____

_____

2. Elabore la siguiente encuesta entre sus compañeros. Luego analice las respuestas y saque sus propias conclusiones.

¿USTED POR QUÉ Y PARA QUÉ TRABAJA?
R/
R/
R/
R/
R/
Conclusiones:

TALLER INDIVIDUAL

1. Elabore una lista de las diversas cualidades que usted posee y puede desarrollar mediante el trabajo.

_____ _____ _____
_____ _____ _____
_____ _____ _____
_____ _____ _____
_____ _____ _____

2. Luego, busque tres compañeros de clase y pregúnteles que cualidades ven en usted actualmente para su vida laboral.

COMPANERO 1	**COMPANERO 2**	**COMPANERO 3**

3. Yo mediante el trabajo estoy dando los siguientes aportes:

• A mí mismo:

_____
_____
_____

• A mi familia:

_____
_____
_____

• A mi barrio:

_____
_____
_____

• A la sociedad:

COMO DEBE SER UN BUEN TRABAJO

Así como el trabajo es fuente de DERECHOS, lo es también de DEBERES. Entre ellos están los siguientes:

- **SER COMPETENTE**. El trabajador, según su especialidad y posibilidad deberá conservar y adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo con excelentes resultados.

- **RESPONSABILIDAD**. En su actividad el trabajador debe comportarse responsablemente consigo mismo, con sus compañeros de trabajo, con su familia, con toda la sociedad. Debe trabajar por lo tanto con máxima iniciativa, entusiasmo y dedicación.

• Es responsable consigo mismo el trabajador que: _____
• Es responsable con su empresa el trabajador que: _____
Es responsable con su familia el trabajador que: _____-_
• Es responsable con su sociedad el trabajador que: _____

- LEALTAD Y HONRADEZ. La verdad, la lealtad y la justicia deben ser criterios permanentes de obrar.
• Es leal el trabajador que: _____
• Es justo el trabajador que: _____
• Es honesto el trabajador que: _____

- **SOLIDARIDAD**. Consiste en ser generoso y colaborador; en dar lo mejor de sí mismo sin cálculo ni egoísmo.

- **HUMANIDAD**. El buen trabajador se comporta con los demás con respeto, compresión, afecto y sin ninguna discriminación.

ENTREVISTA a un familiar. Pregúntele:
• ¿Qué hace? _____
• ¿Por qué lo hace? _____
• ¿Cómo aprendió ese oficio? _____
• ¿Cómo se siente en su trabajo? _____

Entre las **CONDICIONES HUMANAS** de un buen trabajo se pueden enumerar:
- Jefes que sepan mandar con comprensión, sin autosuficiencia y sin humillar al trabajador.
- Relaciones agradables y armoniosas entre los compañeros de trabajo.
- Posibilidad de participar, aprender, progresar, capacitarse.
- La actividad del trabajo y los productos realizados no deben contaminar el ambiente, ni dañar la salud de los usuarios y ser de buena calidad.

El trabajo no debe embrutecer ni deshumanizar; por el contrario, debe ser fuente de crecimiento y progreso para quien lo realiza.

Entre las **CONDICIONES MATERIALES** exigidas para un trabajo digno se pueden contar:
- Justa paga de acuerdo con el trabajo realizado. La remuneración del trabajo bien hecho debe hacer posible al trabajador y a su familia responder a sus necesidades de comida, techo, salud, educación, recreación.
- Seguridad, higiene y comodidad en el ambiente de trabajo.
- Honorarios razonables de trabajo con los necesarios descansos.
- Elementos adecuados para la labor como máquinas, herramientas, vestidos.

SE TRABAJA PARA VIVIR NO SE VIVE PARA TRABAJAR.

TALLER EN GRUPO

Discuta con sus compañeros sobre el significado de la frase anterior.
_____
_____
_____

El trabajo debe ser alternado con el descanso. Así como trabajar es un deber, descansar es un derecho.

Así como hay que aprender a trabajar, a estudiar, a amar, hay que saber ejercer la pereza, el descanso, la contemplación, la ganancia, el sabroso hacer nada, tenemos que encontrar tiempo para nosotros mismos.

La ambición por trabajar es a menudo codicia por tener demasiado dinero o por poseer cosas inútiles que son obstáculos para la tranquilidad y el buen vivir.

Pero hay que saber emplear bien los períodos de descanso como, por ejemplo: meditar; contemplar la naturaleza; escuchar o ejecutar música; practicar un deporte; dialogar en familia.

TALLER INDIVIDUAL

1. ¿Qué hace en su tiempo de descanso?

_____
_____
_____

2. ¿Qué podría hacer durante su tiempo de ocio?

_____
_____
_____

3.Haga una lista de las actividades que realizo durante la última semana.

• ¿Cuáles fueron las más valiosas?

_____
_____
_____

• ¿Cuáles fueron nocivas?

_____
_____
_____

• ¿Cuáles fueron insignificantes?

_____
_____
_____

4.En la próxima semana usted a que piensa dedicar tiempo:

_____
_____
_____

TALLER GRUPAL

DINAMICA:CONOCIENDO MI EQUIPO DE TRABAJO. La profesora explica la dinámica.

EL TRABAJO EN EQUIPO

¿Qué es trabajar en equipo?

Es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte, pero todos persiguen un objetivo común.

De por sí la palabra "equipo" implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción. Es como un juego de fútbol: todos los miembros del equipo deben colaborar y estar en la misma sintonía para poder ganar. El futbolista no debe jugar por sí solo, tiene que tomar en cuenta el hecho de que forma parte de un equipo. Solemos pensar que el trabajo en equipo sólo incluye la reunión de un grupo de personas, sin embargo, significa mucho más que eso.

Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas.

¿Por qué trabajar en equipo?

Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía y obtienen resultados beneficiosos. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad.

En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del equipo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del mismo. Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada.

La fuerza que integra al equipo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al equipo que manifiestan sus componentes. Cuanta más cohesión existe, más probable es que el equipo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes.

El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda.

¿Cómo se conforma un trabajo en equipo?

Para formar un equipo de trabajo es necesario considerar no sólo las capacidades intelectuales de sus posibles miembros sino también sus características socio-psicológicas y de personalidad de cada componente. Ciertos equipos se forman para realizar tareas concretas, otros para asesorar y otros para gestionar.

Cada persona fue bendecida con talentos específicos y es lo lógico que se le atribuyan aquellas actividades en las que se pueda desenvolver con mayor soltura. Con un proceder contrario, los resultados serían menor, en la medida en que se estarían desaprovechando estas aptitudes, dejando que las personas se ocupen de tareas que sobrepasan sus capacidades.

TALLER INDIVIDUAL

Según la lectura anterior, responda las siguientes preguntas.

1. ¿Que es trabajar en equipo?

_____
_____
_____

2. ¿Porque se debe trabajar en equipo?

_____
_____
_____

3. ¿Cómo se conforma un trabajo en equipo?

---

4. Mencianes algunos valores que se practican al trabajar en equipo:

_____
_____
_____

5. Escriba un ejemplo de trabajo en equipo que se haya realizaso en su salón de clase:

_____
_____
_____

6. Escriba su propia conclusión sobre lo que piensa del trabajo en equipo:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

10 CLAVES DEL TRABAJO EN EQUIPO

Esta forma de trabajar, en la que todos los participantes son responsables de las metas, es la más asertiva para cualquier tipo de organización. Esto no sólo porque es más fácil cumplir con los objetivos; sino también porque es la mejor manera de **retener talento** y fomentar un clima laboral envidiable. Por ejemplo, Richard Branson, creador del imperio Virgin, siempre habla de "nosotros" en sus posts y comunicados; como gran líder sabe que dos cabezas piensan mejor que una.

A continuación, comparto algunos consejos para dejar de operar en grupos o por individuos y empezar a crear equipos que funcionen como una orquesta:

1. **Construya confianza.** La confianza es el elemento principal del trabajo en equipo. Impulsa un ambiente donde todos los participantes conozcan las habilidades de los demás, entiendan sus roles y sepan cómo ayudarse mutuamente.

2. **Establezca objetivos comunes.** Para que los empleados trabajen en equipo deben perseguir las mismas metas. Por ello, es importante que se comunique la misión de la empresa de manera uniforme y que definan cómo cada miembro y departamento puede contribuir a cumplirla.

3. **Crear un sentido de pertenencia.** Los seres humanos necesitamos sentirnos parte de algo; por eso, el factor más poderoso en la creación de equipos es el desarrollo de una identidad común. Se debe definir qué identifica a los equipos, fijar valores y que cada miembro esté consciente de su impacto en el equipo.

4. **Involucre a la gente en las decisiones.** Nada afecta más un trabajo en equipo que el hecho de que las decisiones sean tomadas por un líder autócrata. Para evitarlo, impulse la generación de ideas, y motive a cada empleado a compartir su opinión. Si tienes esta retroalimentación, será más fácil implementar cualquier cambio o estrategia.

5. **Haga que haya un entendimiento entre las partes.** Es muy fácil criticar o subestimar el trabajo de los demás cuando uno no lo conoce o no lo ha ejecutado. Para crear empatía entre sus trabajadores, realice ejercicios de rotación entre áreas. Así cada miembro sabrá en qué consiste la labor del otro y cómo puede contribuir a hacerlo mejor.

6. **Motive la responsabilidad y el compromiso mutuo.** Cuando una persona es parte de un equipo, sabe que los logros o fracasos son responsabilidad de todos y cada uno de los miembros. No fomente la mentalidad de "éste no es mi problema"; haga que los problemas y los aciertos sean compartidos.

7. **Impulse la comunicación.** La única manera de que todos los miembros trabajen como una orquesta es que existan los canales de comunicación adecuados. Los verdaderos equipos se escuchan y retroalimentan. Están dispuestos a cambiar de opinión y a crear estrategias en conjunto.

8. **Aproveche la diversidad.** Un equipo de trabajo homogéneo puede operar con eficiencia, pero sin mucha innovación. Al momento de crear los equipos procure que haya personalidades e intereses distintos, pero que se compartan valores y un compromiso con la empresa.

9. **Celebre los éxitos grupales.** Aunque es importante también reconocer el trabajo individual, es clave que las recompensas se den por resultados en equipo. Cuando algo sale bien, reúna a todos los implicados y agradezca su trabajo. Procure destacar el papel de cada uno, pero celebrar el resultado grupal.

10. **Séa un líder.** Todo equipo de trabajo necesita un líder que guíe y reúna los esfuerzos individuales. No se "laves las manos" y sea parte del equipo. Como líder tendrá que llegar a consensos y tomar decisiones, con base en las ideas y opiniones de su equipo.

Trabajan en equipo si…

- Toman decisiones grupales. Aunque en un principio no todos estén de acuerdo, tienen la habilidad para llegar a un consenso e idear formas de que se suban al barco.

- Sostienen reuniones productivas. Después de cada junta, los asistentes saben bien qué pasos seguir y sienten que su presencia fue esencial. Durante las reuniones se generan **nuevas ideas y estrategias** para crecer la empresa.

- Se fomenta la creatividad y la innovación. Cuando todos los miembros saben qué hacer y conocen su impacto en la empresa, se producen nuevas ideas e innovaciones que permiten el crecimiento.

- Se escuchan. Todos están en la misma página y cuando surge un problema están dispuestos a apoyar. Además, escuchan activamente las opiniones de los demás y ayudan a ofrecer soluciones.

No trabajan en equipo si…

-Usted tomas todas las decisiones.

- Cada área se preocupa por sus propias metas y culpan a los demás de no alcanzarlas.

- No se conocen o comunican continuamente entre ellos.

- Existe una competencia (no "sana") entre áreas o individuos.

- No confían en los demás miembros o existe una falta de respeto hacia su trabajo.

- Habla como "yo" y no como "nosotros".

TALLER EN GRUPO

1 De la lectura anterios, escriba 5 conclusiones de lo que mas le llamo la atención:

Conclusión 1:

_____
_____
_____

Conclusión 2:

_____
_____
_____

Conclusión 3:

_____
_____
_____

Conclusión 4:

_____
_____
_____

Conclusión 5:

_____
_____
_____

DINAMICA EL COMUNICADOR. La profesora explica la dinamica

Cuando las personas trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre sí.

Cada uno de nosotros piensa diferente al otro y, a veces, creemos que "nuestra opinión" impera sobre la de nuestro compañero, sin embargo ¿cómo podemos llegar a un equilibrio? Precisamente allí es que está la clave del éxito, en saber cómo desenvolvernos con un grupo de personas cuyas habilidades, formas de pensar y disposición para trabajar, en algunas ocasiones, difieren de las nuestras.

EL CONFLICTO Y SU MANEJO

TALLER EN GRUPO

DINAMICA 1: LLUVIA DE IDEAS
DINAMICA 2: COLLAGE

¿QUÉ ES EL CONFLICTO?

Un conflicto es sencillamente esa frustración o inconformidad que experimentamos al no alcanzar nuestras metas y donde juega un papel importante las emociones y sentimientos; es propio de los seres humanos en su interacción social, por eso se dice que donde hay humanos hay conflicto. (por cierto, a las personas intervinientes en un conflicto se les conoce como "partes"). Si no solo pongámonos a pensar: ¿Por qué a lo largo de la historia el hombre está siempre en guerra?.

Esta definición implica que el conflicto es tanto intrapersonal como social. Un conflicto se da cuando no alcanzamos la meta de interponer nuestras ideas ante los demás, o sea, es una contraposición de ideas, ya que los humanos tenemos ideas e intereses diferentes.

un conflicto es una situación en la que dos o más personas **no están de acuerdo** con el modo de actuar de un individuo o un grupo. Para que esta situación exista es necesario que exista un desacuerdo que no haya sabido resolverse. Por ejemplo: Si de una pareja una de las partes desea ir a un lugar de vacaciones y la otra a un lugar diferente hay desacuerdo, si acceden a charlar y resolver el problema de común acuerdo, entonces el conflicto no se produce, lo contrario, si ninguno da el brazo a torcer, sí.

Por lo tanto, cuando surge un conflicto, se produce un **enfrentamiento**, una **pelea**, una **lucha** o una **discusión**, donde una de las partes intervinientes intenta imponerse a la otra.

"Hay conflicto cuando un individuo, una comunidad, una nación o incluso un bloque internacional desean algo que no puede ser conseguido a menos que sea a costa de otro individuo o grupo que también lo desea".

ELEMENTOS DE UN CONFLICTO

TALLER INDIVIDUAL

Lea el siguiente texto, resalte con color rojo la principal idea de cada parrafo.

Los intereses, hacen que se generen conflictos ya que se buscan situaciones que sean favorables a mí, pero no lo son para los intereses de la otra parte. Por ejemplo, como adolescentes y en nuestro grupo de amigos alguien propone una actividad, pero entramos en conflicto con otro ya que mi interés es ir al cine a ver la nueva película del momento, mientras que mi amigo tiene el interés de hacer ejercicio e ir a jugar fútbol.

Las percepciones son aquellas imágenes o maneras de ver las cosas que nos hemos formado cada uno. Son una fuente de conflicto ya que ninguna percepción de algo es totalmente igual a la de otra persona, y a la hora de analizar una situación esas percepciones

chocan y entramos en conflicto. Un ejemplo común es la política: yo puedo tener una percepción del mundo como liberal, y votaré por ARENA; pero otro puede tener una percepción de la sociedad como socialista, y votará por el FMLN,

La conciencia es el conjunto de valores y creencias de cada quien, la forma de percibir algo como bueno o malo, y al confrontar una situación conflictiva dos o más personas sus conciencias les dictarán una respuesta a dicho conflicto, la cual será diferente y habrá, por ende, un choque de percepciones e intereses.

Las posiciones y objetivos se refieren a la situación que tenemos a la hora de entrar en un conflicto y lo que queremos que genera el susodicho. Por ejemplo, un joven que sea el presidente de un club deportivo, tiene más poder en ese grupo, y digamos que quiere hacer una lagunos cambios de funciones entre los miembros del grupo, alguien que se ve afectado iniciará un conflicto ya que su posición es desventajosa en cuanto a poder y su objetivo difiere de la del presidente, ya que él quiere seguir en el club.

Por último, las necesidades de cada quien son diferentes en cada momento y contexto, por ejemplo, como adolescentes uno puede tener la necesidad de más libertad o confianza, pero los padres no nos la dan, y surge un conflicto con ellos.

El problema no reside, en evitar o prevenir el conflicto, ya que es parte de nuestra vida, sino en llevarlo del modo más efectivo posible, como veremos más adelante, para todas las partes implicadas.

TALLER EN GRUPO

DINAMICA: ENTENDIENDO DIFERENTES PUNTOS DE VISTA

ETAPAS DE UN CONFLICTO

Ahora que ya sabemos qué es un conflicto les explicare cómo se desarrolla tal. Todo conflicto se desarrolla en cuatro etapas, que son:

ETAPA	DESCRIPCION
1) Desacuerdo entre las partes involucradas.	Las opiniones, valores, ideales, actitudes o percepciones de las partes son opuestos o no se comparten, por lo que no se llega a un acuerdo común; Es el inicio y surgimiento del conflicto.
2) Identificación del conflicto.	El desacuerdo genera diferencias, sensaciones, emociones e ideas en las partes en conflicto. A veces ambas partes reconocen la existencia de un conflicto; otras veces, solo una de las partes lo reconoce y la otra lo niega.
3) Surgimiento de intenciones.	Es la etapa donde las partes toman la decisión de actuar o comportarse de una determinada forma para un fin particular. Se pueden tomar acciones para solucionar el conflicto, lo cual se ve como una ayuda; o por el contrario se toman acciones para atrasar la solución del conflicto, como tomar actitudes hostiles o violentas.
4) Resultado	Es la consecuencia directa del conflicto. Un resultado positivo va a beneficiar a la mayoría de los involucrados, mientras que uno negativo solo beneficia a la minoría o el conflicto no se soluciona.

Como veremos en otra ocasión, los conflictos dejan resultados positivos o negativos dependiendo de ciertas circunstancias, por ahora para reflexionar les dejo los siguientes enlaces a páginas de interés:

-Etapas de un conflicto y soluciónes
-Ensayo universitario de las etapas del conflicto
-Etapas del conflicto social.

Hasta la próxima!

TALLER INDIVIDUAL

Lea el texto que hay a continuación luego responda.

1. Mencione las clases de conflicto que existen:

_____
_____

2. Explique en que consisten cada conflicto:

_____
_____
_____

_____
_____
_____

TIPOS DE CONFLICTO

Como ya había explicado antes, un conflicto es una situación en que las personas sienten frustración a causa de no lograr sus metas, y en el mayor de los casos, a causa de no poder imponer nuestros deseos u opiniones a los demás.

Cuando hablamos de los tipos de conflicto, solo se puede hablar de dos tipos de conflicto, no importa que estos sean de orden político, social o personal (hablaremos en otra ocasión de estos); o sea, se determina el tipo de conflicto que es a causa de su resultado o resolución, no hay que confundir esto con los determinantes de los conflictos, que son el contexto que los generan.

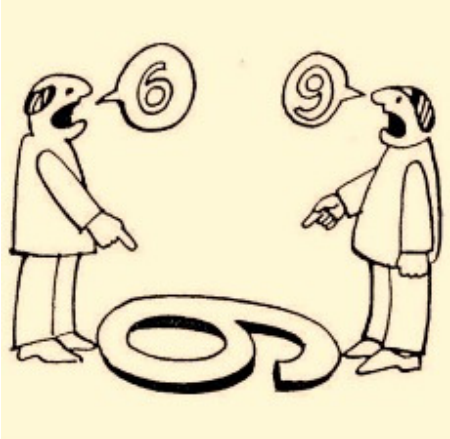
En la clase de hoy quiero dejar claro que no todos los conflictos pueden ser algo negativo o dañinos, aunque parezca que siempre va a ser así.
¿A que nos referimos con esto?, que no todos los conflictos son malos, algunos pueden llegar a ser beneficiosos, y puede haber dos tipos de conflictos:

a) Conflictos funcionales: son los que surgen de la busqueda de metas comunes para el bienestar de las partes, y no surgen por que existan intereses egoístas o particulares.
Por ejemplo un conflicto de este tipo en los adolescentes podría ser cuando estan discutiendo con los amigos acerca de cómo elaborar las alfombras de la Parroquia para la Semana Santa (tomando como referencia la

época que se celebra), ya que la elaboracion de una alfombra beneficia a todos los amigos y a la comunidad y da satisfaccion a todos con el trabajo realizado.

La contraparte de este tipo de conflictos seria:
b)Conflictos disfuncionales: también conocidos como conflictos destructivos, las partes en conflicto tienen metas muy diferentes, y no buscan mejorar la situación en que se encuentran; Se busca solo el beneficio propio, y:
-Se les da importancia a detalles irrelevantes.
-Hiere el honor, creencias y la moral de las partes.
-Se agrandan las diferencias entre las partes, se rompe la comunicación y aquí pueden incluso llegar a episodios de violencia (recordemos alguna vez que hayamos peleado en el colegio con un compañero a causa de un desacuerdo).
Ejemplos de este tipo de conflictos hay muchos, uno común entre los adolescentes puede ser cuando planean una salida de vacaciones y mi amiga quiere ir a bailar, pero yo me quiero quedar viendo la televisión, los dos entran en conflicto ya que los dos quieren defender su interés y puede haber incluso una pelea y en el peor de los casos una pérdida de amistad.

Es importante que, como jóvenes, con mentalidad abierta y vitalidad, sepan qué tipo de conflicto enfrentan para tomar una mejor decisión en cuanto a la resolución del mismo, pero hablaremos de ello más adelante, cuando hallamos reflexionado un poco esta lectura. Hablaremos de las determinantes de los conflictos, los factores que los complican y las etapas del mismo.



Les dejo un par de links con información acerca de los conflictos que puede interesarles:

http://www.slideshare.net/jcfdezmx2/el-conflicto-y-sus-elementos
http://es.wikipedia.org/wiki/Conflicto
http://www.revistafuturos.info/futuros16/conflictos.htm

TALLER INDIVIDUAL

Lea el siguiente texto de manera rápida y comprensiva. Contabilice los minutos que tarda en hacer la lectura.

DETERMINANTES DE LOS CONFLICTOS

Como ya vimos anteriormente, existen básicamente dos tipos de conflicto: Funcionales y disfuncionales; pero ahora hablaremos de las determinantes de un conflicto.

¿A qué nos referimos con determinantes? Son todos aquellos aspectos que le dan cara al conflicto; lo contextualizan de acuerdo al momento y lugar en que surge, a las personas que intervienen en dicho conflicto; Por ello podemos inferir que no todos los conflictos son de la misma clase; algunos se desarrollan con patrones definidos que han llevado a su clasificación en:

I) Conflicto determinado por intereses personales.
II) Conflicto determinado por intereses sociales.
III) Conflicto determinado por intereses políticos.
Ahora veamos un poco en qué consiste cada uno.

I. Conflicto determinado por intereses personales:

Este tipo de conflictos se da a causa de los **intereses** de cada quien. Un interés es un conjunto de actitudes selectivas, positivas y que generan placer, hacia un determinado objeto, actividad o persona en particular, que experimenta un individuo. Entre mayor sea la atracción o el placer que experimentamos con esa actividad u objeto, mayor es el interés.
El interés no es innato, si no que se aprende a través de la cultura, del proceso de socializacion, de las experiencias, y está muy relacionado con las necesidades y la motivación; los intereses pueden cambiar, sobre todo en la etapa de la adolescencia. Las personas tienen intereses específicos, y han tenido la capacidad de desarrollarlos, no solo aparecen de la nada. Los interses están determinados también por: sexo, condición socio-económica, raza, etc.

Ya que las personas tienen intereses diferentes, a la hora de buscar un acuerdo en común para alguna situación surgen los conflictos, ya que puede que con unas personas compartamos intereses, y con otras no; cabe también señalar que no hay dos personas iguales en lo físico y lo psicológico.

Un ejemplo es cuando discutimos con alguien por una preferencia deportiva, digamos, el ejemplo de hoy, el clásico futbol, dos amigos pueden entrar en conflicto para pronosticar un ganador, debido a sus intereses.

Por esto, no debemos extrañarnos cuando entramos en conflicto con alguien cuando tenemos intereses diferentes, ya que los intereses son propios de cada persona; sin embargo, en otra ocasión hablaremos de la resolución de conflictos.

¿Pero puede surgir un conflicto con uno mismo?

Sí, se llama conflicto interno-personal y se da cuando nuestros valores, creencias o intereses son contrarios a nuestras acciones o a lo que la sociedad espera. Dicho de otra manera, es una situacion en donde nos sentimos a disgusto con nuestro estado actual debido a que no cumplimos lo que los estereotipos sociales proponen. Una persona responde a esto con un mecanismo de defensa psicológico como la angustia.

En el adolescente esto es común, y las áreas que pueden generar un conflicto interno personal son:

a) **Física**: cuando no nos sentimos a gusto con nuestro cuerpo, ya que la sociedad establece con sus modas parámetros de "perfección" y "belleza" corporal, y al no cumplir esas condiciones, el jóven entra en conflicto consigo mismo por no tener esa belleza y entra en depresiones y disgustos a causa de ello, tambien busca erróneamente la manera de mejorar su cuerpo. Algunos ejemplos de esto que los jóvenes ven como fuentes de conflicto en el área física son:

-Masa muscular en los varones (querer ser "cholo")
-Aparición de acné, otras secreciones (es un proceso natural que muchos se afanan en desaparecer con dietas, tratamientos, etc.)
-Apariencia personal (ser "feo", "gordo", en este contexto muchos adolesentes, especialmente señoritas, se afanan tanto en su peso que se arriesgan a sufrir enfermedades como anorexia y bulimia, "para no engordar".

b) **Psicológica**: Se da por estados psicológicos en el adolescente, que aparecen por estímulos externos y que lo afectan hasta después (situaciones traumáticas de niño por ejemplo) que le generan transtornos psicológicos que son mal vistas por la sociedad: dependencias, depresión, baja autoestima, extroversión extrema, introversión; que genera como ya mencionamos mecanismos de defensa: regresiones, compensaciones, proyecciones...

c) **Social**: Se da cuando el adolescente presenta relaciones sociales inadecuadas, conductas antisociales, etc.

d) **Intelectual**: Podemos sufrir de conflicto interno personal a causa de esto cuando tenemos fracasos escolares, incapacidad memorística de comprensión, falta de motivación, etc.

e) **Familiar:** Se da por desintegración familiar, falta o exceso de autoridad, etc.

f) **Economica**: Escasez de recursos, pobreza, desempleo, etc.

Todas las anteriores son básicamente situaciones contrarias a lo que la sociedad plantea como óptimo o lo que deberíamos ser (o no).

II. Conflicto determinado por intereses sociales

Para entender este tipo de conflictos, hay que saber que la sociedad está formada por todas las personas que interactúan entre ellos y su medio en un determinado espacio y tiempo. Cada sociedad forma una cultura de acuerdo a varios factores: el territorio en que habitan, su lengua, su forma de trabajo, etc.

La cultura es el conjunto de todas las formas, modelos, patrones o valores que regulan el comportamiento de los miembros de la sociedad; la cultura se forma con el tiempo por los factores que ya mencionamos.

La mayoría de personas aceptan estas normas de comportamiento impuestas por la cultura, por lo que las asumen, y no les interesa cambiar la forma en que está estructurada la sociedad. Sin embargo, hay personas que por alguna razón particular no se muestran conformes, o sea, no aceptan pautas culturales ni los mecanismos de socialización comunes de la sociedad.

Por ello, los conflictos sociales se dan cuando dos o más grupos o sectores de la sociedad tienen intereses o pensamientos opuestos; casi siempre estos grupos son numerosos y poderosos (económica o socialmente) lo suficiente para eliminar o derrotar a la otra parte en conflicto. El conflicto se evidencia cuando el grupo oprimido se manifiesta violentamente para cambiar esa situación y hacer reinar sus ideas.

Las causas de estos conflictos podemos clasificarlas en dos grupos principales:

1) **La desigualdad social**: Un grupo de miembros de la sociedad está en desventaja en comparación con otra, en los ámbitos económico, político, cultural o laboral. El ejemplo más claro de esto es la desigualdad entre los ricos y los pobres, ya que los primeros gozan de una buena calidad de vida al tener mejores recursos y más oportunidades, y los últimos son siempre marginados de la sociedad al carecer de poder económico.
(Ver video “desigualdad social”, para comprender mejor esta situación).

2) **Las ideologías:** Ciertos grupos de personas tienen opiniones diferentes acerca de la forma de gobernarse, o sobre un sistema de pensamiento en particular o cualquier otro aspecto, puede llevar a un conflicto social por causas ideológicas.
Un ejemplo definido de esto es el conflicto entre el capitalismo-comunismo, que empezó en el mundo a partir de 1917 con la revolución rusa, ya que los marxistas (comunistas) buscaron imponer un modo de gobierno sin propiedad privada y donde todos tuvieran las mismas oportunidades y recursos.
También hay conflictos a causa de las religiones, ya que las diferentes religiones tienen concepciones diferentes del mundo y la Divinidad y pueden llevar a las personas a conflictos; un bueno ejemplo que se da en el mundo es la lucha entre Judíos y Musulmanes en Medio Oriente, o los roces entre practicantes cristianos y protestantes en América Latina.

Ahora que hemos visto sus causas, analizamos los tipos de conflicto social:

-**De orden económico**: se dan por causa de la posesión de recursos (especialmente dinero), dan lugar a las luchas de clase (como la que propone el marxismo o socialismo) y a la marginación de sectores de la población (surgimiento de zonas marginales en las ciudades). La marginación es el resultado de la indiferencia social ya que no hay políticas eficaces para integrar a la gente de las zonas marginadas, ya que son repudiadas por las clases más pudientes.

-De orden político: se dan por la mala distribución del poder entre los sectores sociales (hay sectores, como el de los empresarios, por ejemplo, que tienen más poder político que los sindicatos de trabajadores, aunque estos sean más numerosos) y llevan al conflicto armado en la lucha por poder político.
El ejemplo más cercano a nuestra realidad fue el conflicto armado de los años 80, en el que la guerrilla supuestamente representaba a los sectores populares del país, sin embargo buscaban mayor poder político, ante el acaparamiento de poder por parte de los militares y oligarcas.

De orden laboral: se dan por parte de grupos de trabajadores o sindicatos, quienes hacen presión con protestas y manifestaciones para lograr mejores condiciones laborales.

-**Conflictos de ley**: son causados por la delincuencia bien organizada que se enfrena a los organismos de seguridad del Estado, para desestabilizarlo y conseguir sus objetivos. El ejemplo más actual es la "Guerra de cárteles" de la droga, que son grupos de narcotraficantes que buscan comerciar droga ilegalmente en toda América matando a quien se lo impida.

III conflicto determinado por intereses políticos.

La política es la actividad humana relacionada con el manejo del Estado, la sociedad y los asuntos políticos de la sociedad. Durante el desarrollo de la humanidad, el hombre ha tenido conflictos tanto individual como grupalmente; por eso, ciertos grupos de hombres con intereses iguales han entrado históricamente en conflicto con otros grupos, y se han definido como amigos o enemigos. Así, un **amigo político** es un miembro de la sociedad con el que compartimos bastantes intereses e ideas políticas, y un **enemigo político** es nuestro adversario, con el que tenemos pensamiento contrario, y podemos llegar a tener encuentros violentos con él.

Cada uno de ambos grupos de personas ha creado un sistema social, un modo de vida, y países enteros han tomado ese modelo, por ejemplo: sistemas capitalistas liberales, sistemas socialistas... y se ha llegado a un punto de orden civil en que bien o mal ambos conviven juntos.

Los conflictos que se generan por causa de intereses políticos comienzan cuando ese orden se altera en el momento que el sistema deja de ser funcional para uno de los grupos, ya sea porque:
-Uno de los grupos ha sido excluido
-Un grupo social toma más fuerza y vence a su oponente (por la guerra generalmente).
-Cuando se plantea un reordenamiento de las bases de la sociedad-
-Cuando un grupo no está de acuerdo con la función que se le ha asignado en la sociedad.

-Los que se dan entre Estados llamado conflicto internacional. Un buen ejemplo de esto es la II Guerra Mundial que involucró a muchas naciones.

Cuando hay un conflicto de estos tipos, solo hay dos caminos por los que se puede llegar a una solución: vencer y aplastar al oponente o llegar a un acuerdo de orden cívico, legal y pacífico, lo que conlleva a crear un sistema jurídico de convivencia y desarrollo equitativo donde cada quien acepte la voluntad general, donde sea libre en un conjunto de reglas justas y donde pueda cumplir sus obligaciones y gozas sus derechos. Ese sistema es la **anhelada Democracia.**

Cuando hablamos de conflicto es importante recordar que solo en ocasiones nos referimos a la guerra y a los conflictos armados. La nueva mirada del conflicto implica atender, entender a actuar sobre situaciones cotidianas que por un mal tratamiento se transforman en actos violentos y sufricimientos.

Les dejo estos links para profundizar aún más en el tema:
-Conflictos personales
-Una opinión de un psicólogo
-Conflicto por intereses
-Más del tema

TALLER INDIVIDUAL

Tiempo de lectura: _____

Sin volver a releer, responda las siguientes preguntas:

1. Los conflictos se determinan por:

_____
_____
_____

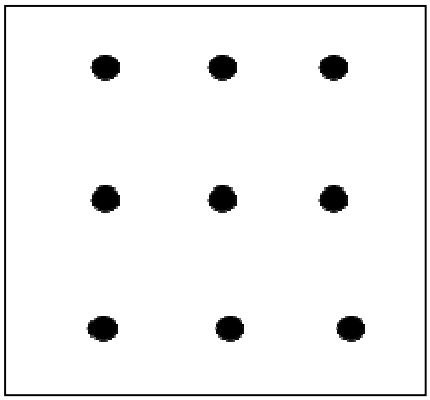
2. Explique en que consisten cada determinante de conflicto:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

TALLER INDIVIDUAL

DINAMICA EJERCICIO DE LOS 9 PUNTOS: con esta dinámica podemos evidenciar que existen diferentes formas para solucionar un problema.

Una los 9 puntos con solo 4 lineas rectas continuas y sin pasar dos veces por el mismo punto. Si alguien conoce el ejercicio no divulgue la solución.

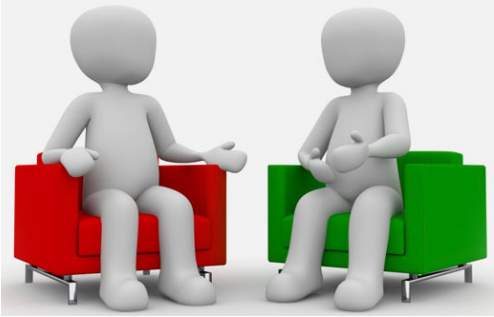


RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El día de hoy les voy a hablar de una parte muy importante concerniente a los conflictos**: cómo resolverlos**.

Esta parte es de vital importancia para los adolescentes ya que aprenderan cómo salir de los conflictos sin dañarse a si mismo o a los demás.

Primeramente, hay que saber que una persona puede tomar varios caminos a la hora de enfrentar la búsqueda de la solución a un conflicto:



- ***Huida:*** Huir o negar la existencia del conflicto. Muchas personas esperan que el problema desaparezca por sí solo. Esto normalmente no ocurre. Este es un acercamiento no recomendado, pero muchas personas lo siguen.

- ***Acomodarse:*** Muchos o muchas prefieren *ajustarse* en vez de luchar. ¿Por qué? Algunas veces para hacerse los mártires, otras veces porque están asustados o asustadas, en otras ocasiones buscan reconocimiento, etc. En todo caso este es otro acercamiento erróneo al conflicto, es injusto, no genera soluciones creativas, y casi siempre el acomodador no es feliz con la situación que vive.

- **Evadir:** Se reconoce la existencia del conflicto, pero sin deseos de enfrentarse a él por ninguna de las partes. Con esta actitud no se logra ni la consecución de objetivos ni la relación idónea para ninguna de las partes involucradas.

- ***Competir:*** Algunas personas *se molestan y culpan a otra persona***,** dicen: "Estás ignorando mi autoridad" o "Estás siendo muy injusto o injusta" o "Tú me has herido y me las voy a cobrar," etc. Este tipo de conflicto se convierte en una batalla horrenda en la cual una persona o grupo quiere ganar a

toda costa (como un arreglo de divorcio). Este tipo de acercamiento es terrible porque detiene el pensamiento constructivo, además produce largos efectos de hostilidad.

- ***Transigir:*** Algunas personas buscan encontrar *un arreglo*, encontrar un término medio y "elaborar un acuerdo." Esta sería una buena solución si fuera enteramente cierta. Muchas veces el acuerdo es breve o temporal y sólo trata de ganar más terreno al oponente. Este es el tipo de acuerdo que muchas veces se ve en los políticos, conlleva a la falsa representación, intimidación con una sonrisa, en lugar de buscar soluciones optimas a los problemas en ambas partes.

- **Cooperar:** Las partes en conflicto entienden que es tan importante los objetivos propios como la relación, por lo que el fin y los medios tienen que ser coherentes entre ellos.

- ***Ser integral:*** Muchas personas pueden controlar su coraje, su competitividad, sus emociones y buscar soluciones genuinas e inovadoras. Soluciones que sean justas para ambas partes. Este es un acercamiento creativo al manejo de conflictos, uno que debemos tomar.

De igual manera, una persona puede tomar actitudes positivas o negativas a la hora de resolver conflictos:

ACTITUDES POSITIVAS:
- Cooperación: aportamos ideas y ayudamos para que el resultado del conflicto nos favorezca a todos.
- Comunicación: cuando expresamos abiertamente nuestros sentimientos y emociones y los demás también, hay una comunicación asertiva.
-Responsabilidad: cuando asumimos las consecuencias de nuestros actos y dejamos que los demás lo hagan.
-Negociación: cuando buscamos el equilibrio para las partes al proponer posibles soluciones al conflicto.
-Proactividad: cuando controlamos nuestras emociones y buscamos soluciones justas para las partes, por iniciativa propia.

ACTITUDES NEGATIVAS:
- -Evitación: como ya se mencionaba antes, huir de la situación y no enfrentar el conflicto.
- -Obstaculización: de manera consciente se dificulta el arreglo de la situación:
- -Negación: es una forma de querer ocultar el conflicto y se arregle por algún milagro.
- -Agresión: se da cuando pensamos que nuestras ideas y sentimientos valen más que las de los otros y decimos cosas que hieren a los demás.

TALLER EN GRUPO

1. Según la lectuara anterio, ¿Cuál es la mejor manera para solucionar un conflito? Explique la respuesta

_____
_____
_____

2. Según la lectura, cuando se trata de solucionar un conflicto ¿que actitudes o caminos debemos evitar?

_____
_____
_____

PASOS PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO

Pero hoy vamos al grano: esta es la serie de pasos que debemos tomar para resolver un conflicto. Si ponemos en práctica estos pasos, se harán un hábito y podremos resolver asertivamente cualquier conflicto que vivamos en el futuro.

PASO	DESCRICPCION	EJEMPLO PARA UN ADOLESCENTE
Descripción del problema y valoración de su identidad.	Para empezar a solucionar el problema hay que describir, preferiblemente por escrito (ya que las palabras se las lleva el viento, en lenguaje popular) la situación de conflicto. También hay que valorar el grado de malestar que genera entre las partes y tratar de hallar porqué el conflicto es tan intenso.	Estoy en conflicto con mis padres, porque no me dejaron salir al bar "La taberna" con mis amigos ayer en la noche. Me siento muy mal porque era la despedida de las vacaciones y hoy no podré salir a tomar "con permiso" hasta agosto.
Especificación del problema.	Tenemos que detallar los componentes de la situación y nuestras respuestas ante ella.	El conflicto comenzó el viernes en la tarde cuando mis padres me dijeron que íbamos a ir a la fiesta de graduación de mi primo. Yo me enojé porque les dije que ya tenía planes para salir esa noche, hice una rabieta y me mandaron a encerrar al cuarto, por lo que me enojé más. Mis padres se sintieron enojados también porque pongo a mis amigos antes que mi familia. Por lo que l***as partes del conflicto*** somos mis padres y yo.
Redefinición del problema.	Significa que tenemos que ver el problema desde otros puntos de vista, buscando información objetiva relacionado con el mismo, y se añadirá cualquier dato que haya surgido en la especificación del problema.	Viéndolo de otra manera, es cierto lo que dicen mis padres ya que mis amigos los podré ver todos los días y a mi primo solo lo veo una vez al mes, además que es un evento de una sola vez en la vida y el querrá que esté ahí, ya que la familia es lo único que tenemos en el mundo y no debemos defraudarla.
Determinación de objetivos.	Tenemos que expresar con claridad y detalle la meta que se pretende alcanzar para solucionar el conflicto.	Quiero tener los dos eventos en las vacaciones. Quiero ir a la graduación de mi primo, pero también a compartir con mis amigos, sin herir a nadie y todos quedamos contentos.

Búsqueda de alternativa.	Consiste en buscar entre diversas opciones propuestas por las partes en conflicto, o de terceras personas llamadas "mediadores" o árbitros, pero estos solo actúan cuando el conflicto es demasiado intenso y las partes no pueden ni hablar entre sí. Tenemos que aportar todas las ideas que se nos ocurran, aunque parezcan sin sentido, ya que así tenemos más posibilidades de terminar el conflicto.	Mis padres dicen que lo que puedo hacer es ir a la graduación de mi primo, y salir con mis amigos el sábado por la noche. Yo pienso que en vez del sábado puede ser el viernes de la próxima semana ya que no habrá tareas. A mis amigos les parece esa idea.
Valoración de las soluciones y elección de las más adecuadas.	De las alternativas propuestas en el paso anterior, seleccionar la más adecuada para terminar bien el conflicto.	Creo que la más adecuada es la de ir a departir con mis amigos la próxima semana, porque el sábado de Gloria es más peligroso andar en la calle por tanta gente ebria por las vacaciones.
Aplicación y evaluación de las respuestas.	El proceso va a estar completo cuando se ponga en práctica la solución elegida y se logre el objetivo. Pero tenemos que tener un seguimiento ordenado de todos estos pasos para que éstos se cumplan.	Ahora iré a la graduación de mi primo, y estaré en contacto con mis amigos a lo largo de la semana para añadir actividades extra a la salida del próximo viernes, y así disfruto yo, mi primo, mi familia y mis amigos.

Como vemos, si seguimos estos pasos seguramente podemos llegar a una solución que nos beneficie a todos, donde quedaremos felices y podremos aplicar esta técnica cuantas veces queramos en la vida diaria para perfeccionarla y llegar a ser personas integrales. (ver videos)

Quiero además compartirles unas técnicas útiles para llevar a cabo los pasos anteriores:
-Ponernos a pensar que las partes involucradas experimentan una carga emocional relacionada con el conflicto, por lo que hay que tomarlas en cuenta para establecer el diálogo.
-Usar la escucha activa o efectiva, o sea preguntarse, intercambiar información, señalarse y aclararse cosas; pero tenemos verdaderamente escuchar y entender lo que la persona nos quiere decir, no que "entre por un oído y salga por el otro".
-Practicar la empatía, o sea, ponerse en el lugar del otro.
-Espera a calmarte antes de hablar. Ten en cuenta que la relación es más importante.
-Busca el lado positivo y agradable, aún de las situaciones más complicadas y dolorosas.
-Ten presente que si toleras a los demás, ellos también serán tolerante contigo en los aspectos negativos de tu persona.
-Trata de mantener la calma en momentos de furor o en los que sientas que puedes agredir a alguien.
Ojalá estas técnicas les sirvan en la vida, esto se aprende con la práctica, les recomendamos memorizar estos pasos y acordarse de usarlas la próxima vez que tengamos conflictos.

Aquí hay unos links con información que amplía este tema:

http://platea.pntic.mec.es/jescuder/prob_int.htm
http://www.gestiondeventas.com/resoluc_conflictos.htm
http://www.monografias.com/trabajos36/resolucion-conflictos/resolucion-conflictos.shtml
http://www.fastennetwork.org/Uploads/8EAD7018-67B5-4FC1-9A49-CAE05F642F4E.pdf

TALLER EN GRUPO

DINAMICA 1: ESTILOS PARA MANEJAR LOS CONFLICTOS.

DINAMICA 2: DINAMICA DEL CONFLICTO.

FUNCIÓN DE LOS CONFLICTOS

Cuando nos referimos a la función de los conflictos, hablamos de lo que los conflictos forman en nuestra personalidad; si contribuyen o no a mejorar nuestra humanidad, a desarrollarnos, a crecer un poco más.

Podemos hablar de que hay dos tipos de funciones de los conflictos:

I) Los conflictos tienen una función constructiva, si los resolvemos pero aprendemos técnicas, experiencias nuevas, y superamos pruebas que nos hacen crecer como persona y enriquecen nuestra personalidad. Esto nos hace mejores seres humanos, ya que la experiencia del conflicto nos hace madurar como persona, al adquirir nuevas habilidades como:

-Mejorar la calidad de la escucha a la otra persona.

-Nos ayuda a mejorar la calidad de las relaciones sociales. Esto es, un conflicto constructivo es aquel que nos presenta una mejorar para mejorar:

Por eso los conflictos constructivos son tan importantes en la persona, porque nos fortalecen y dan nuevas experiencias para afrontar la vida adulta.

II) Los conflictos tienen una función destructiva si no logramos solucionarlos de manera satisfactoria, o sea, que el proceso de su resolución no nos deje elementos positivos, son lo contrario a los anteriores y se caracterizan por:

-No contribuyen a nuestro desarrollo personal al ser experiencias negativas.
-Generalmente nos dejan malos recuerdos, heridas emocionales (puede haber hasta heridas físicas), remordimientos, etc.

Con base en lo anterior podemos definir que los efectos de los conflictos pueden ser constructivos o destructivos en la medida en que ayudan a que crezcamos internamente, y sus efectos para tal fin pueden ser:

EFECTOS POSITIVOS	EFECTOS NEGATIVOS
El conflicto ayuda a la persona a consolidar el principio de la realidad, o sea, ayuda a aprender nuestros límites y necesidades, así como los derechos ajenos.	Si el conflicto guarda mucho odio y energía puede convertirse en una forma potencial de violencia.
El conflicto permite conocer mejor los sentimientos de las partes y conduce a la elaboración de normas de convivencia y desempeño.	El conflicto puede convertirse como fuente de frustración que arruina a la persona y la degrada.
El conflicto es dinamizador pues promueve el cambio en la persona; todos cambiamos después de un conflicto al tener nuevas experiencias.	El conflicto genera en la persona sentimientos de frustración, preocupación, estrés, etc., que pueden llevar a problemas fisiológicos permanentes en algunas personas: problemas estomacales, pérdida de sueño, etc.
En un conflicto social o político, los grupos aumentan su unificación.	El conflicto al interior de un grupo promueve la desunión y la aparición de grupos antagónicos.
La forma en que se aborda un conflicto es positiva cuando: • Se ve una oportunidad y no como un problema. • Estimula a los individuos a ser constructivos y no destructivos. • Se ve como una posibilidad de aprendizaje. • Genera opciones diferentes a la violencia. • Se ve como una oportunidad de comprender y ver al otro. • Fomenta el dialogo critico pero constructivo. • Se pueden concebir diferentes y nuevas formas de comunicación. • Aceptamos y entendemos la diferencia.	

Como vemos, **la funcíon de los conflictos guarda gran relación con los tipos de conflicto**, pero aquí analizamos lo que le deja a la vida de la persona que pasa por el problema o conflicto.

Para terminar, quiero mostrar algunas actitudes que nos ayudan a mejorar la situación de los conflictos:

-Pobre comunicación: la principal fuente de conflicto puede ser que no expresamos lo que sentimos, por lo que aumentamos la distancia entre las partes.

-Mal manejo de liderazgo: surge cuando una de las partes quiere tener más liderazgo o poder que las demás partes. También se da por un mal liderazgo que no permite solucionar el conflicto.

-Falta de apertura: Es la falta de disponibilidad para escuchar a otros y aceptar sugerencias, ya que la personas a veces creen tener la razón de todo.

En estos links hay más información sobre el tema.
http://www.monografias.com/trabajos14/dinamica-grupos/dinamica-grupos.shtml

http://ezequielponce.wordpress.com/2007/05/19/los-conflictos-interpersonales-y-sus-efectos-en-las-empresas/

http://www.leonismoargentino.com.ar/INST435.html

Queremos terminar haciendo hincapié en que tenemos que conocernos a nosotros mismos para saber cuales son nuestros intereses, los que nos generan conflictos con otros, y aplicar las técnicas propuestas para solucionarlos y que los conflictos sean positivos en nuestro aprendizaje.

Para solucionar un conflicto hay ocasiones en la que es necesario usar la imaginación y salirse del marco conceptual preestablecido, sin necesidad de romper las reglas.

En nuestros conflictos cotidianos, muchas veces pensamos que yo tengo la razón y el otro no la tiene. En realidad, todos vemos sólo una parte de la realidad y seria bueno tratar de comprender todos los puntos de vista, antes de llegar a una conclusioj definitiva.

TALLER EN GRUPO

DINAMICA 1: TRES ACTITUDES
DINAMICA 2: EL RUMOR

CONSEJOS BÁSICOS PARA LA CONVIVENCIA LABORAL Y SOCIAL

Para todos los días. Para toda la vida

1.Aprender a no gritar al otro.
Base de todo modelo de convivencia social.

- ☺ Discuta y defienda su punto de vista sin herir al otro.
- ☺ Sea fuerte sin perder la ternura y la compasión por el otro.
- ☺ Reconozca que los demás son diferentes y pueden ser su complemento o su opositor, pero no su enemigo.

2.Aprender a comunicarse.
Base de la autofirmación personal y grupal.

- ☺ Exprese sus puntos de vista, pero también escuche el de los otros, asi habrá reconocimiento mutuo.
- ☺ El medio básico del reconocimiento es la conversación.
- ☺ Recuerde que una sociedad que aprende a comunicarse aprende a convivir.

3.Aprender a interactuar.
Base de los modelos de relación social

Todos somos extraños hasta que aprendemos a interactuar. Aprender a interactuar supone varios aprendizasjes:

Acérquese al otro y ame a los otros.

- ☺ Comuniquese con los otros, reconociendo los sentimientos y los mensajes de ellos, logrando que se reconozcan los suyos.

- ☺ Comparta con los otros aceptando que ellos están con usted en el mundo, buscando y desenado ser felices y aprendiendo también a ponerse de acuerdo y a disentir, sin romper la convivencia.
- ☺ Sobre todo aprenda a percibirse y percibir a los otros como personas que evolucionan y cambian en sus relaciones guiados siempre por los derechos humanos.

4.**Aprender a decidir en grupo**.
Base de la convivencia laboral.

- ☺ Logre la decisión del grupo a través de la concertación
- ☺ Busque la participación directa o indirecta de todos a los que va a comprometer la decisión.

5.Aprender a cuidarse.
Base de la autoestima y respeto

- ☺ Cuide, proteja y respete su vida y la de los demás.
- ☺ Preocupese por cuidar el bienestar físico y psicológico de si mismo y de los otros.
- ☺ Rechace los actos violentos contra si mismo y contra los demás.
- ☺ No haga justicia por mano propia.

6.Aprender a cuidar el entorno.
Fundamento de la supervivencia.

- ☺ Preserve y haga buen uso de los recursos naturales.
- ☺ Cuide los lugares donde vive, estudia, trabaja y se divierte.