



CURSO TALLER BÁSICO DE

Coordinación de Parentalidad

MÓDULO 10

EL CONFLICTO

- DEFINICION
- ¿ES POSITIVO O NEGATIVO?
- CONFLICTO VS PROBLEMA
- ESCALADA DEL CONFLICTO
- TIPOS DE CONFLICTOS
- FORMAS DE RESOLVERLOS (CPEUM)
- FORMA DE RESOLVERLOS 2
- INTERVINIENTES EN UN CONFLICTO INTERPERSONAL
- ORIGEN DEL CONFLICTO
- EFECTOS DEL CONFLICTO
- ESTILOS PERSONALES PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



EL CONFLICTO

“Lo malo de los seres humanos es que creen que es mejor dañar a los demás que beneficiarse a sí mismos”

Martin Luther King

t.





CONFLICTO:

Según el diccionario de la
Real Academia Española - *Conflictus*



combate, pelea, angustia, enfrentamiento armado, problema, cuestión, materia de discusión, apuro, situación desgraciada y de difícil salida.

La base de la connotación es negativa.

CONCEPCIÓN DEL CONFLICTO

1

El conflicto es entendido como algo negativo, resultado de algo confuso, de una comunicación o percepción deficiente o de la incapacidad de los protagonistas para enfrentarlo.

2

Conflicto es sinónimo de violencia, disfunción o patología y en consecuencia algo que se debe evitar o corregir.

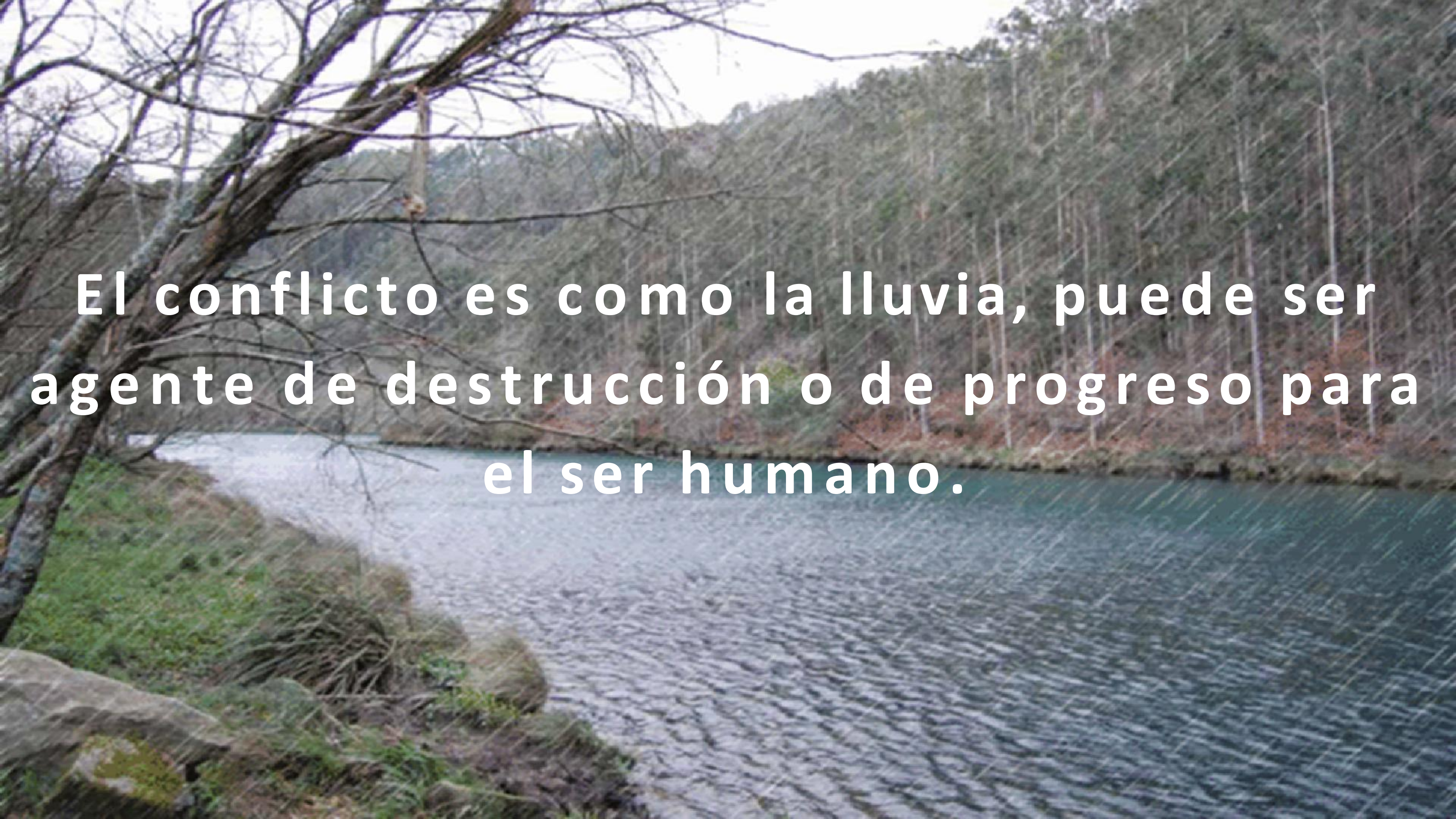
3

El conflicto es considerado como un elemento que acaba por perjudicar gravemente el normal funcionamiento de la persona o de la relación.

¿ ES EL CONFLICTO
POSITIVO O NEGATIVO ?

POSITIVO

NEGATIVO



El conflicto es como la lluvia, puede ser agente de destrucción o de progreso para el ser humano.

En grandes cantidades y sin tener mecanismos para dirigirlo y encausarlo, puede destruirnos.



Por el contrario, si sabemos conducirlo, favorece la creatividad y el crecimiento personal.





1.- DOY LA VUELTA Y ESCAPO PARA NO VER A LA PERSONA.

2.- EMPIEZO LA CONFRONTACIÓN Y PIDO EXPLICACIONES.

3.- LE SALUDO Y SALGO SIN DECIR NADA MÁS.

2 FORMAS DE RESOLVER CONFLICTOS



ARTICULO 17. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. (primer párrafo)

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales. (segundo párrafo)

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularan su aplicación, aseguraran la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial. (quinto párrafo)



SOLUCIÓN

- 1 ¿Qué tipo de solución está proscrita por el 1er párrafo del 17 constitucional?
- 2 **La autotutela.**
- 3 Con excepción de la legítima defensa.



SOLUCIÓN

1 ¿Qué tipo de solución refiere el segundo párrafo del 17 constitucional?

2 **La heterocomposición.**

3 **Clave: tercero con facultades para imponer su determinación.**



SOLUCIÓN

1

¿Qué tipo de solución refiere el quinto párrafo del 17 constitucional?

2

La autocomposición.

3

Clave: tercero que asiste a las partes, sin facultades de decisión.



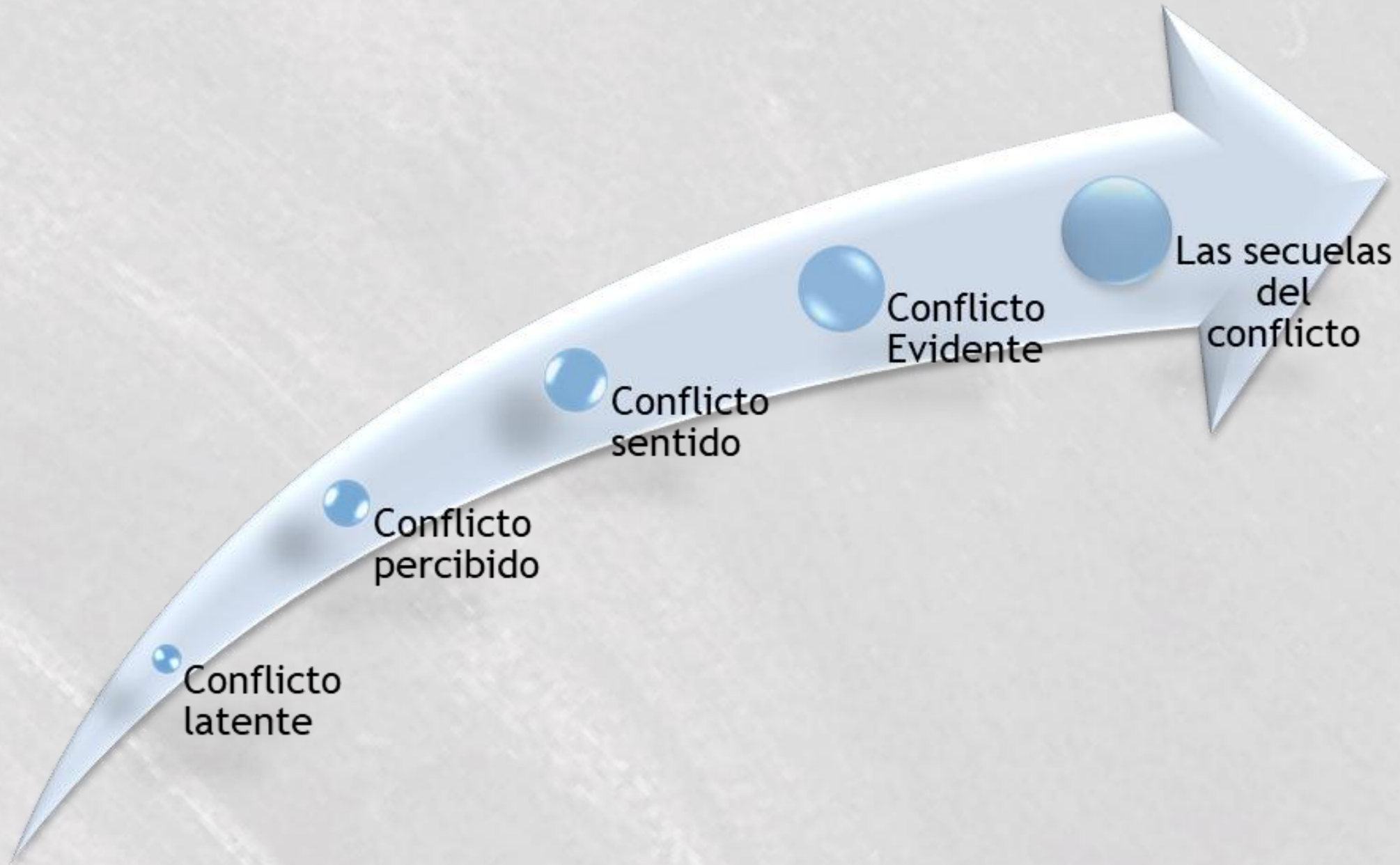
SOLUCIÓN DISFUNCIONAL



SOLUCIÓN FUNCIONAL



Etapas del conflicto



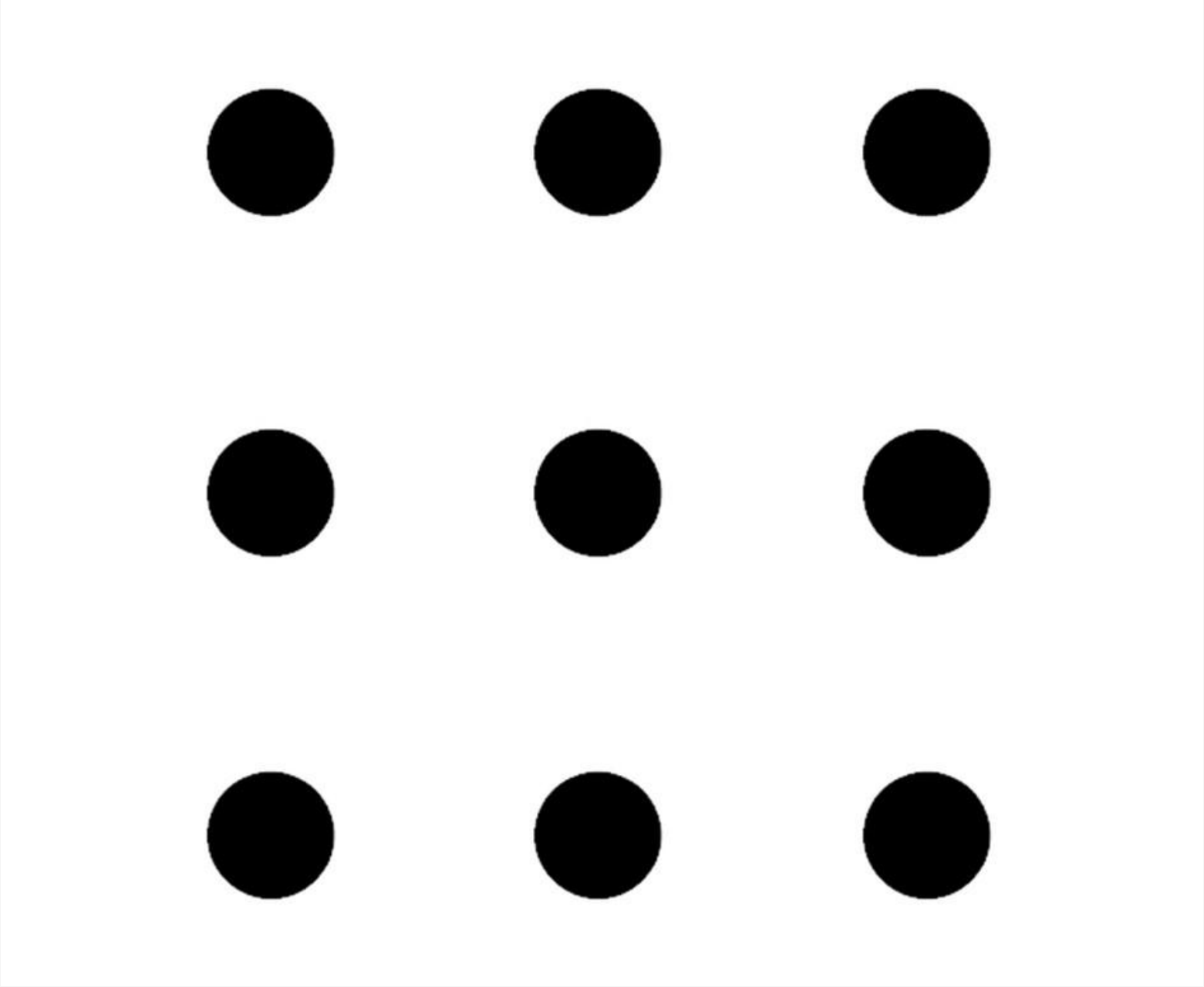
TIPOS DE CONFLICTO

CONFLICTO INTRAPERSONAL





***..\..Une los 9 puntos (Blog Los 3).mp4**



CONFLICTO INTRAPERSONAL

SURGE DEL INTERIOR DE LA PERSONA.

- 1 PSICOLÓGICOS (autoconcepto, autoestima, psicosexuales, etc.)
- 2 SOMÁTICOS, ENFERMEDADES, SALUD.
- 3 CONCIENCIA, PRINCIPIOS, VALORES Y MORAL
- 4 EMOCIONALES (manejo de las emociones, miedos, ira, tristeza, amor, etc.)
- 5 NECESIDADES BÁSICAS, ECONOMÍA, SEGURIDAD.
- 6 RECONOCIMIENTO SOCIAL (conductas contradictorias , aceptación)
JUEGO DE ROLES Y COMPORTAMIENTO.(qué digo, qué hago, cómo actúo)
- 7 PRESIÓN Y ESTRÉS
- 8 FUNCIONES MENTALES (memoria, crítica, análisis, síntesis, comprensión, etc.)
- 9 COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL .

PRESENTACIÓN DE UN CONFLICTO

POSICIONES

La conducta observable

**INTERESES
NECESIDADES
EMOCIONES
SENTIMIENTOS
CREENCIAS
PRINCIPIOS**

Lo que verdaderamente está generando el conflicto

**SENSACIÓN DE AMENAZA
MIEDO AL CAMBIO**

TIPOS DE CONFLICTO

CONFLICTO INTRAPERSONAL



CONFLICTO INTERPERSONAL

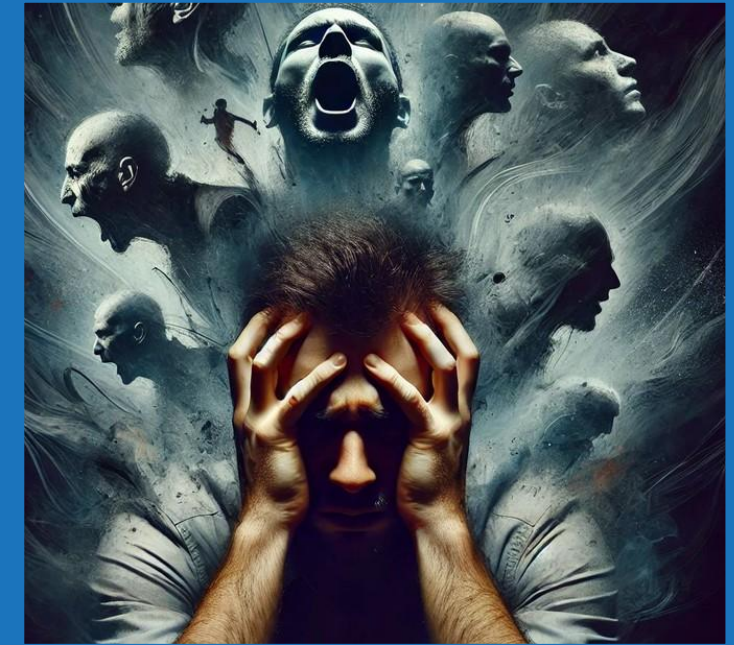




DRIVE
SAFE

TIPO DE CONFLICTO

CONFLICTO INTRAPERSONAL



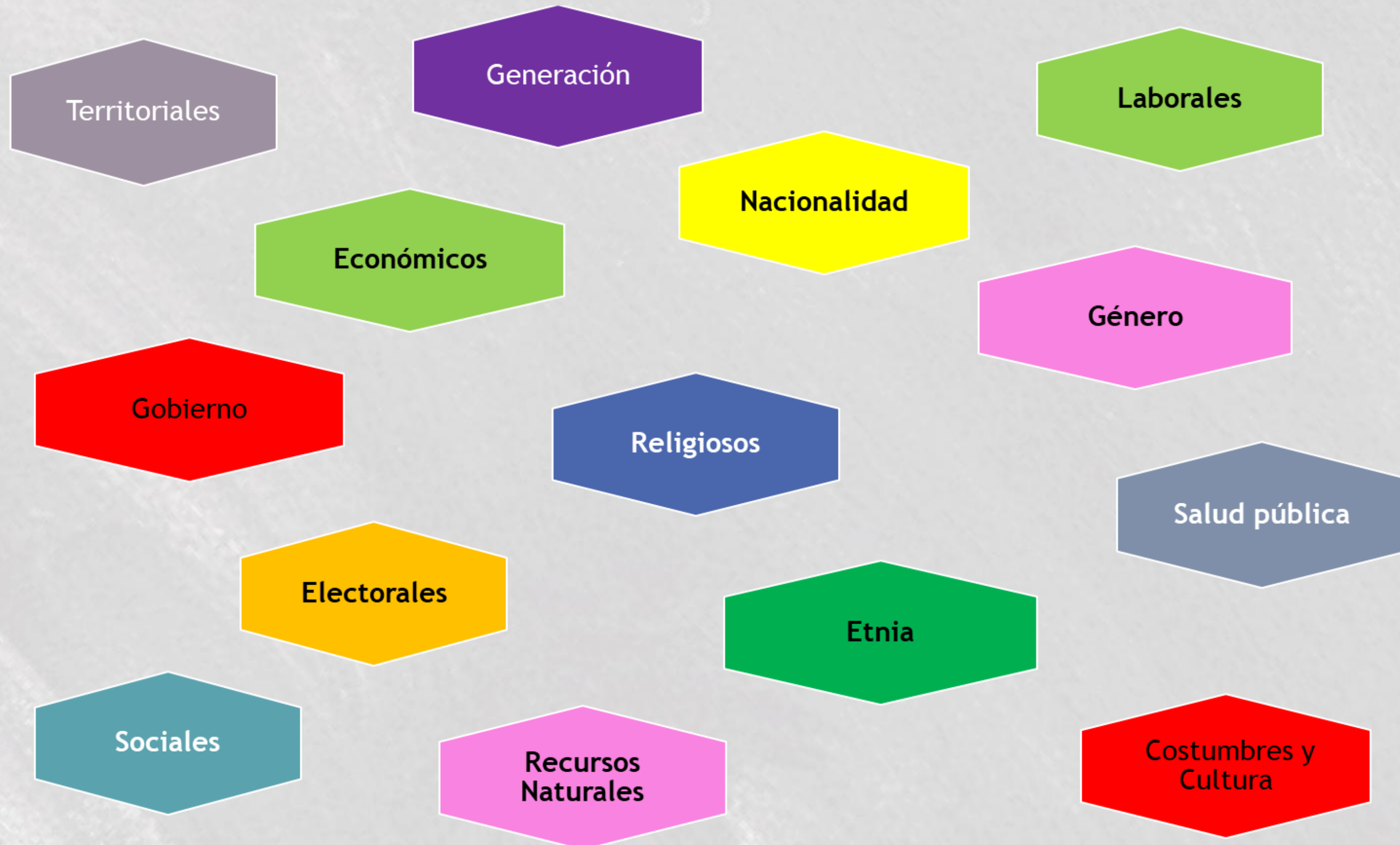
CONFLICTO INTERPERSONAL



CONFLICTO GRUPAL O SOCIAL



Conflictos Sociales





Elementos de un conflicto interpersonal.



LAS PARTES



LA RELACIÓN CON LOS DEMÁS



El conflicto es parte esencial y omnipresente de la vida.



EL OBJETO DE INTERÉS

Parábolas

Caso práctico

Percepciones

Del inquilino:

- La renta es demasiado alta.
- Con el incremento de otros gastos no puedo pagar más por el apartamento.
- El apartamento necesita pintura.
- Conozco gente que paga menos por un apartamento similar.

De la casera:

- La renta no ha sido incrementada en mucho tiempo.
- Con el incremento en otros gastos, necesito más ingresos de rentas.
- Ha deteriorado mucho el apartamento.
- Conozco gente que paga más por un apartamento similar.

Los conflictos que se derivan de necesidades y valores personales incompatibles, son los más difíciles de resolver. A menudo, llegan a tener un alto contenido emocional y a adoptar connotaciones morales. En estas condiciones, un desacuerdo acerca de lo que es correcto, de hecho se convierte con facilidad en una discusión más amarga acerca de quién tiene razón desde su propio punto de vista.



EL ORIGEN DEL CONFLICTO

Las Diferencias Individuales



Necesidades	(afectivas, aceptación, reconocimiento, afirmación)
Intereses	(económicos, políticos, sociales, etc.)
Familia	(valores, principios, creencias)
Cultura	(tradiciones, normas de conducta, reglas sociales)
Nivel académico	(escolaridad)
Comunicación	(verbal y no verbal)
Experiencias	(percepciones-mapas mentales)

EFECTOS DEL CONFLICTO

Hay suficientes pruebas de que el conflicto no resuelto o mal manejado produce resultados dañinos.



**ESTILOS PERSONALES
PARA LA
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

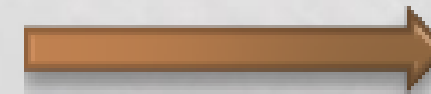
Estilos personales de manejo del conflicto

ASERTIVO
Logra objeto



NO ASERTIVO
No logra objeto

RELACIÓN NO COOPERATIVA



RELACIÓN COOPERATIVA

Estilos personales de manejo del conflicto



ASERTIVO

Logra objeto

**COMPETITIVO
O
DOMINANTE**

NO ASERTIVO

No logra objeto

RELACIÓN NO COOPERATIVA



RELACIÓN COOPERATIVA

COMPETITIVO

Su respuesta es de coacción o competidor
Es un intento de satisfacer las propias
necesidades a costa de las necesidades del otro
individuo.



Esto podría lograrse mediante el uso de la autoridad formal, de amenazas físicas, de tácticas manipuladoras o ignorando las demandas de la otra parte. El uso descarado de la autoridad en la propia oficina (“Yo soy el jefe, así que lo haremos a mi manera”) o una forma similar de intimidación, por lo general demuestra una falta de tolerancia o de autoconfianza.



PUEDE IDENTIFICARSE A ESTAS PERSONAS
CON LA FRASE:

“LO HAREMOS A MI MANERA”

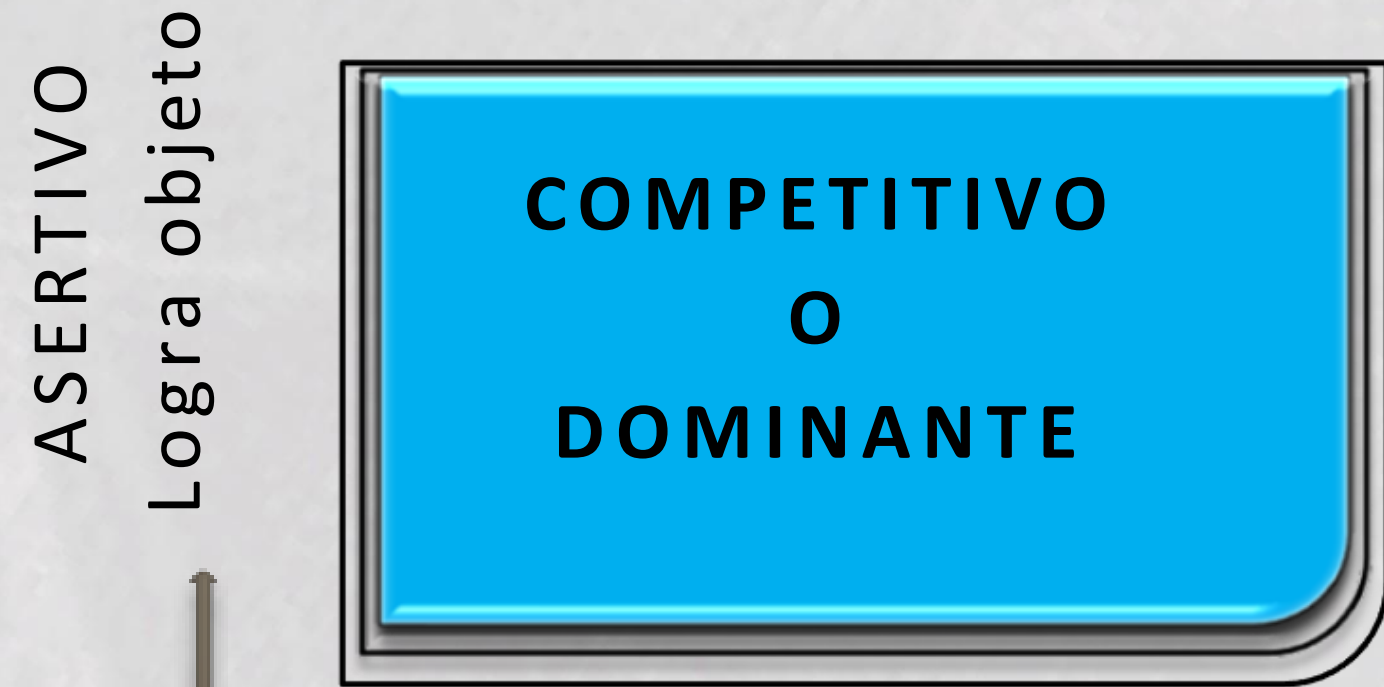


Este tipo de actitud tiene como ventajas la rapidez y la firmeza en la decisión que se tome para solucionar el conflicto.

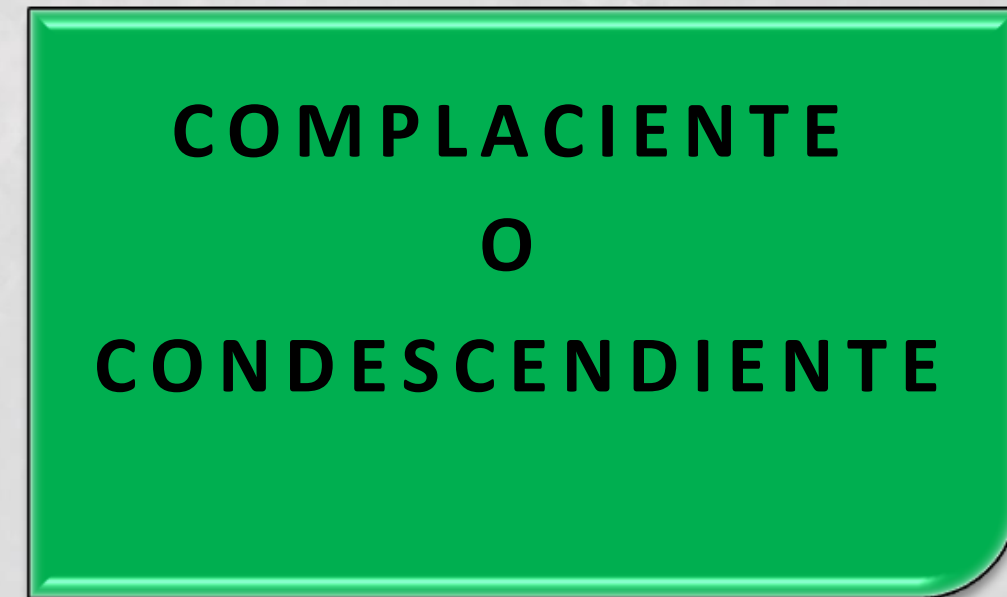
Las estrategias que siguen los sujetos con esta personalidad son las siguientes: disuadir a la contraparte, ser firme, delimitar e imponer consecuencias, citar políticas y normas, repetir, controlar la situación y ser inaccesible.



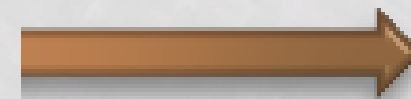
Estilos personales de manejo del conflicto



NO ASERTIVO
No logra objeto



RELACIÓN NO COOPERATIVA



RELACIÓN COOPERATIVA

COMPLACIENTE

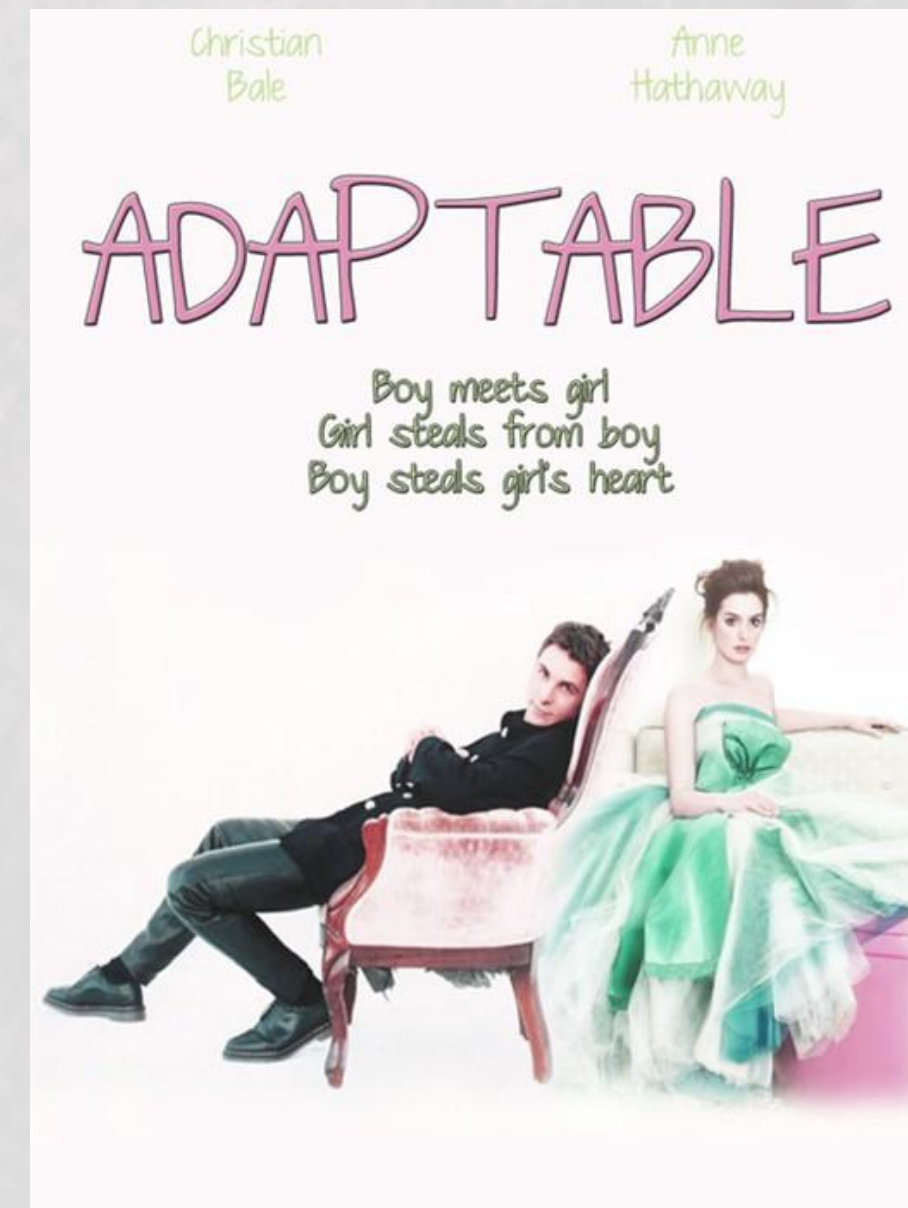
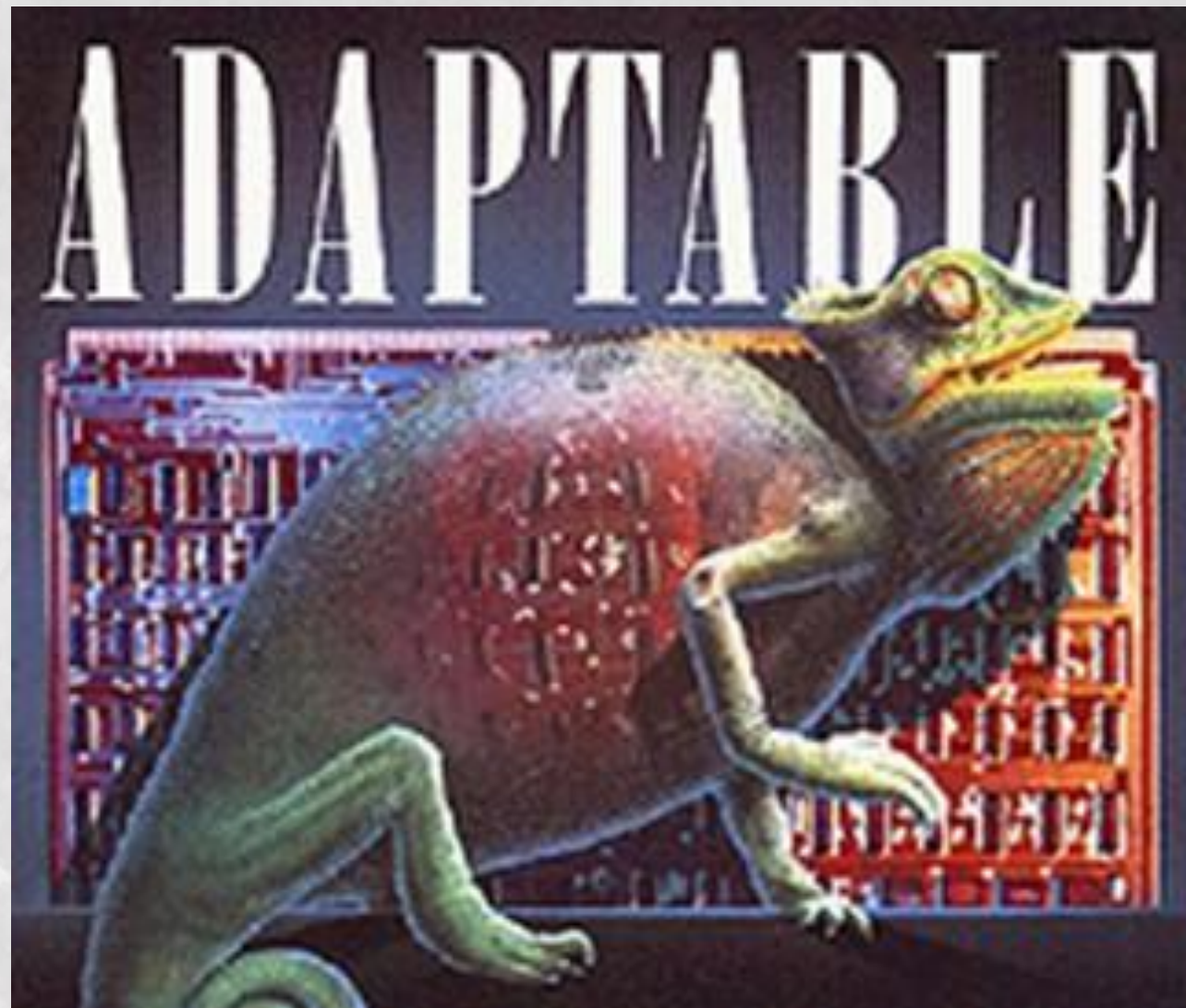
(cooperativo, no asertivo)

Satisface los intereses de la otra parte
mientras descuida los propios.



LA FRASE QUE LOS IDENTIFICA ES:

“DE ACUERDO, LO QUE TÚ DIGAS”



Estilos personales de manejo del conflicto



EL COLABORATIVO

(cooperativo, asertivo)

Es un intento de resolver por completo los problemas de ambas partes. A menudo se le denomina a este estilo “solución de problemas”



De esta forma ambas partes pueden sentir que han ganado. Es la única estrategia “ganar-ganar” de las que se han mencionado.

Las ventajas de estos sujetos son las siguientes:
confianza y reciprocidad en las relaciones, alto nivel
de cooperación, creatividad y crecimiento, influir para
que otros desarrollen talentos, energía y alegría.



Las estrategias de estos individuos son mantener el propio punto de vista mientras invita a otros a dar la bienvenida a diferencias; junto con los otros, examina las fuentes y debilidades de distintos puntos de vista y coopera para reunir más información.



Estilos personales de manejo del conflicto



EVASIVO

(no cooperativo, no asertivo)

Descuida los intereses de ambas partes al esquivar el problema y posponer una solución.



- NIEGA
- EVITA
- IGNORA



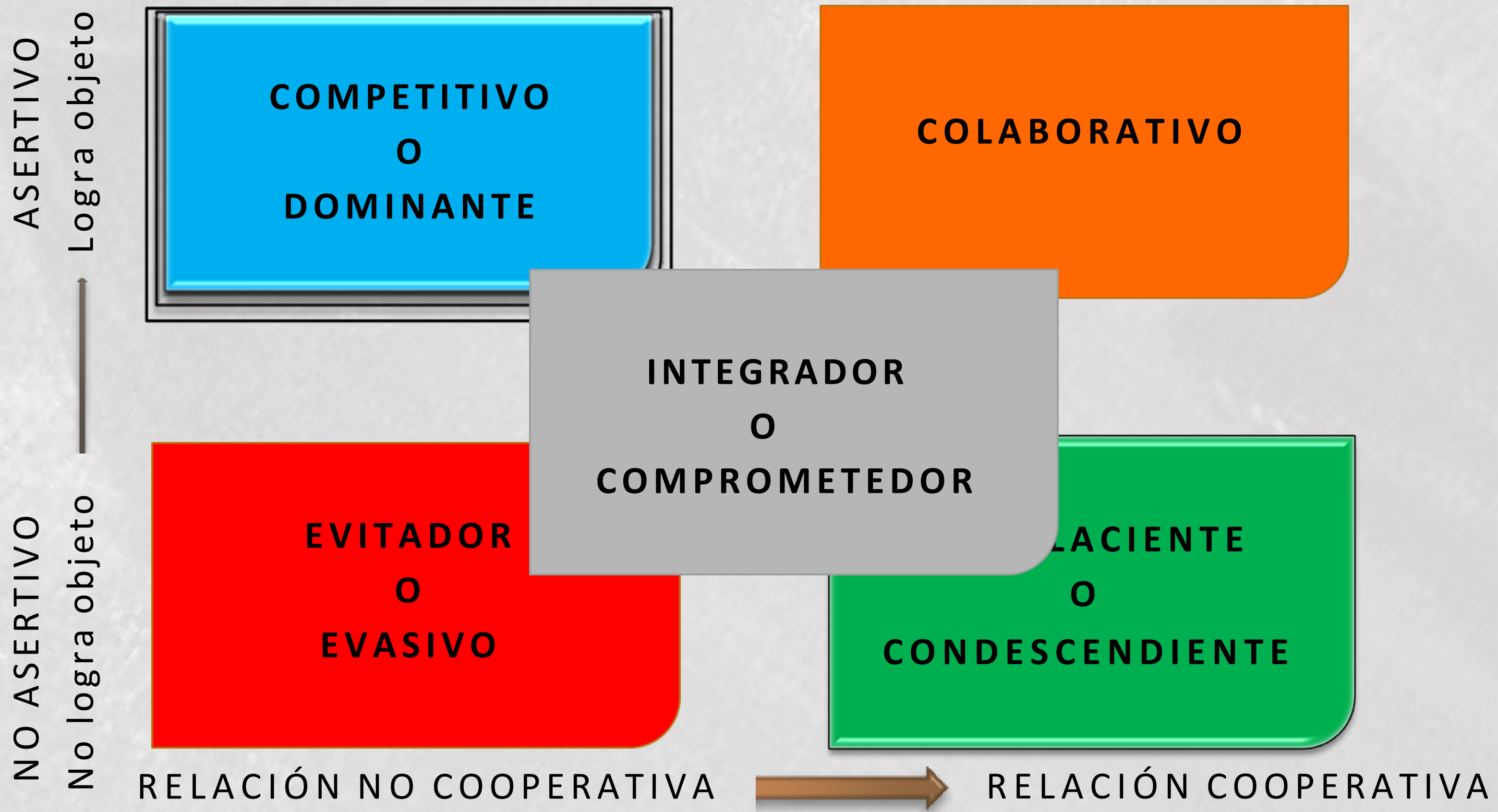
Estas personas prefieren “no hacer una montaña de un granito de arena”. En este sentido, la actitud que adoptan ante un conflicto es simplemente esquivarlo. Esto trae como consecuencia que ambas partes pierdan, al preferir no tratar de asumir el conflicto.



El costo del uso excesivo de esta postura trae como consecuencias: explosiones periódicas de ira, aislamiento, muerte lenta de las relaciones, residuo de sentimientos negativos, estancamiento, desilusión, pérdida de la responsabilidad y energía agotada.



Estilos personales de manejo del conflicto



INTEGRADOR O COMPROMETEDOR

Es un punto intermedio entre la asertividad y la cooperación.

Se compromete, o al menos, intenta obtener satisfacción parcial de las dos partes, en el sentido de que ambas reciben la proverbial “media tajada”.

Medio gana- medio pierde



El objetivo principal de estas personas es encontrar la parte lógica, racional para tomar una decisión sobre la manera en que resolverá el conflicto. La frase con que se identifican es:

“Mi preferencia es ésta... pero también me interesa conocer tu punto de vista”



Las estrategias que aplican estas personas son: buscar moderación, regatear, dividir la diferencia, dar un poco a cada uno y encontrarse a medio camino con otros.

