**INSTITUCION EDUCATIVA TECNICA LA SAGRADA FAMILIA**

**AREA: CIENCIAS SOCIALES GRADO: DECIMO ( ) GUIA N. DOCENTE: MARIA LUCERO MONJE**

**ALUMNO: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tema: Concepto de Conflicto**

1. **¿Qué es Conflicto?**

Un conflicto es una **manifestación de intereses opuestos, en forma de disputa**. Tiene muchos sinónimos: pelea, discrepancia, desavenencia, separación, todos con una valoración negativa a priori. Vale la pena detenerse en que el conflicto es una construcción social diferente a la [violencia](https://concepto.de/violencia/), que puede involucrarla, así como puede no hacerlo.

Los conflictos son **situaciones en las que dos o más personas tienen intereses contrapuestos** que no pueden desarrollarse al mismo [tiempo](https://concepto.de/tiempo/), es decir que de concretarse uno, el otro quedaría anulado.

Muchas veces se entra en situaciones conflictivas **gracias a la escasez de recursos**, aunque la abundancia de un recurso también puede ser motivo de conflicto, ya que las [personas](https://concepto.de/persona-2/) podrían luchar para obtener el control, y por consiguiente los beneficios que provee ese recurso. El conflicto, como se dijo, supone una divergencia en los intereses de dos partes necesarias con respecto a un mismo fin, por lo que para su resolución deberán seguramente aceptar que ninguno de los dos [objetivos](https://concepto.de/objetivo/) podrá satisfacerse completamente.

**Conflictos Interpersonales**

**Las**[**relaciones humanas**](https://concepto.de/relaciones-humanas/)**conllevan indefectiblemente diversos conflictos**. Desde el nacimiento, los [seres humanos](https://concepto.de/ser-humano/) van conviviendo y adaptándose dentro de la [familia](https://concepto.de/familia/) o los círculos más íntimos, donde adquieren algunos primeros principios y [valores](https://concepto.de/que-es-un-valor-y-cuales-son-los-valores/) personales.

Al tiempo que las personas salen a círculos periféricos y se encuentran con gente nueva, **probablemente esos valores comiencen a ser cuestionados** (sobre la base de que todas las personas somos diferentes), y se plantean así los distintos conflictos interpersonales.

Un conflicto interpersonal puede ser:

* **Unilateral** (una persona que tiene una queja o disputa con otras),
* **Bilateral** (dos partes que quieren algo, cada una de la otra),
* **Multilateral** (un grupo de varias personas que se encuentra fracturado a través del conflicto).

No se puede establecer un ‘manual’ para la resolución de los conflictos, ya que **cada uno de ellos tiene una**[**dinámica**](https://concepto.de/dinamica/)**particular**: cada uno tiene sus individuos, sus [problemas](https://concepto.de/problema/) y su proceso de resolución. La resolución vendrá cuando las personas tengan una [actitud](https://concepto.de/actitud/) cooperativa.

# **LOS CONFLICTOS: TIPOS, CAUSAS Y ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN**

El conflicto es inherente al ser humano. Constantemente estamos inmersos en diferentes conflictos, no solo con otras personas, sino con nosotros mismos. **La toma de decisiones o elegir la mejor solución ante un problema determinado pueden suponer un conflicto para cualquier persona**.

Como seres sociales que somos, estamos continuamente relacionándonos con otras personas y a partir de esa interacción aparecen frecuentemente conflictos de mayor o menor gravedad. Generalmente, **los conflictos no suelen implicar violencia o agresividad, aunque sí provocan malestar o nerviosismo** ante la existencia de intereses contrapuestos, bien por diferencias de una persona con otra o bien porque la elección de una decisión u otra puede suponer una serie de ventajas e inconvenientes.

Por tanto, es importante detectar y analizar los conflictos en el centro escolar, desarrollando formas adecuadas de actuación para solucionarlos y conseguir una buena convivencia.

## **Formas de conflicto**

Podemos distinguir tres formas de conflicto:

* **Real**: los implicados presentan diferencias de algún tipo, que han abordado pero no han podido solucionar.
* **Irreal**: el conflicto es fruto de un malentendido o una mala interpretación que puede aclararse y permitir resolver el problema.
* **Inventado**: parte de un malentendido o una mala interpretación utilizada de forma deliberada para provocar de forma consciente el conflicto. Puede iniciarse como una simple broma o un simple juego, o por el deseo de dañar al contrario.

Por otro lado, podemos diferenciar entre:

* **Conflictos personales o socioemocionales**: suponen una alteración en la relación personal entre dos o más personas, frecuentemente por algún malentendido o por algún comportamiento inesperado por parte de alguna de ellas.
* **Conflictos materiales o cuantificables**: derivan de una diferencia de intereses entre dos personas por la consecución de un beneficio material o cuantificable.

## **Causas del conflicto**

### Comunicación

**Una de las causas más frecuentes en el desarrollo de un conflicto es la comunicación**. La comunicación es básica en la relación entre dos o más personas, pero también es una de las principales fuentes de conflictos y es de vital importancia en su solución.

Es muy importante cuidar al máximo la forma en que nos comunicamos con los demás. Para ello, hay que tener en cuenta tanto los [*aspectos verbales como los no verbales*](https://www.psicoactiva.com/blog/comunicacion-lenguaje-no-verbal/).

**Una comprensión o interpretación inadecuada del mensaje pueden provocar un conflicto**, pero ocurre lo mismo cuando nuestro interlocutor presenta un comportamiento defensivo, mantiene una actitud hostil o realiza excesivas preguntas. Esto puede hacer que el otro se sienta interrogado.

### Otras causas

A parte de la comunicación, se establecen varias causas para que se produzca un conflicto:

* **Problemas de relación**: existen dificultades en la relación entre dos o más personas debido a la aparición de comportamientos inesperados o inapropiados, estereotipos y prejuicios, etc.
* **Problemas de información**: los implicados pueden tener diferentes percepciones sobre algo, lo que impide que se pongan de acuerdo y se genera una discusión.
* Intereses y necesidades incompatibles: pueden ser materiales o inmateriales, pero al no coincidir provocan un conflicto.
* **Por preferencias, valores o creencias**: tienen una connotación emocional o psíquica. No compartir una serie de valores, creencias o preferencias puede impedir el acercamiento y la buena relación entre las personas.
* **Conflictos estructurales**: se refieren fundamentalmente a los roles que se asumen en una relación, a la simetría o asimetría de poder.

## **Entender el conflicto para solucionarlo**

En primer lugar se debe analizar el conflicto para conseguir comprenderlo mejor y contribuir a solucionarlo. Para ello, establecen dos fases en el proceso:

### Diagnóstico

* En primer lugar, es necesario conocer los puntos básicos del conflicto: qué es lo que ha ocurrido, quiénes son los implicados, en qué momento y lugar se ha producido, de qué manera y por qué.
* En segundo lugar, hay que centrarse en el curso del problema, en la forma en que se ha ido desarrollando.
* En tercer lugar, se prestará atención al conflicto, cuáles son las causas del mismo y qué intereses y metas tiene cada una de las personas implicadas.
* Finalmente, habrá que analizar el contexto físico y social en el que se ha producido, así como otros factores que hayan podido influir en su desarrollo.

### Tipología del conflicto

Debemos tener en cuenta que los conflictos pueden ser de varios tipos en función de sus características:

* **Según su contenido**: políticos, culturales, técnicos, etc.
* **Según el número de personas implicadas**: entre individuos, entre individuo/s y grupo/s, entre grupos pequeños o grandes, entre grupos muy pequeños o muy grandes.
* **En función del interés** por la otra persona se establecen diferentes objetivos que hay que conseguir:
	+ **Competición**: ambas partes tratan de conseguir el mayor beneficio, independientemente de que esto perjudique al contrario.
	+ **Evitación**: los implicados pierden interés en solucionar el problema, de manera que ambos salen perjudicados.
	+ **Acomodación**: una de las partes decide ceder y someterse al deseo del otro, que impone sus condiciones por encima de los deseos del contrario.
	+ **Pacto o capitulación**: es la meta de la negociación. Los participantes renuncian a algunos beneficios para que todos puedan conseguir una solución satisfactoria al problema.
	+ **Cooperación**: ambos alcanzan una solución beneficiosa sin tener que renunciar a nada.

## **Resultado final según las alternativas de solución**

* **Competición**: gano/pierdes.
* **Evitación**: pierdo/pierdes.
* **Acomodación**: pierdo/ganas.
* **Pacto o capitulación**: equilibrio.
* **Cooperación**: gano/ganas.

***El ciclo del conflicto***

La experiencia de cada uno de nosotros en las situaciones de conflicto, parece que sigue una serie de fases que hacen que perpetuemos el ciclo. El ciclo puede ser positivo o negativo. Examinando el ciclo junto con los estudiantes, podremos proporcionarles un vocabulario y un mapa que represente la forma en que el conflicto opera en nuestras vidas.

###### Fase 1: actitudes y creencias

El ciclo empieza por nosotros y por nuestras actitudes y creencias sobre el conflicto. Como hemos visto, nuestras creencias y actitudes tienen su origen en diversas fuentes, como por ejemplo:

* + - Los mensajes que hemos recibido en la infancia sobre los conflictos
		- Los modelos de conducta de padres, profesores y amigos
		- Las actitudes y conductas vistas en los medios de comunicación
		- (televisión, películas, etc.).
		- Nuestras propias experiencias con los conflictos
		- Nuestras actitudes y creencias afectan a la forma en que respondemos cuando ocurre un conflicto.

###### Fase 2: el conflicto

En el siguiente paso del ciclo, el conflicto ocurre. El conflicto es un proceso inherente a las relaciones sociales, es inevitable en todo marco de relación, se produce entre niños en el patio de la escuela y entre países a nivel internacional. Es un fenómeno, por lo tanto ubicuo y universal.

###### Fase 3: la respuesta

La respuesta es el punto donde empezamos a actuar. Podemos empezar a gritar, o podemos intentar hablar sobre la situación, o podemos simplemente abandonar. Con nuestro sistema de actitudes y creencias personal, a menudo reaccionamos de la misma manera sin importar cual es el conflicto en cuestión. De este modo, estas reacciones nospueden decir mucho sobre nosotros mismos y sobre nuestros patrones en situaciones de conflicto.

###### Fase 4: el resultado

La respuesta llevará siempre al mismo resultado. La consecuencia servirá para reforzar la creencia y de este modo el ciclo se mantiene. En la mayoría de los casos, el resultado del ciclo del conflicto refuerza nuestro sistema de creencias y lleva a la perpetuación del mismo patrón.

**CUADRO RESUMEN CAUSAS – TIPOS – NIVELES**

|  |  |
| --- | --- |
| TIPOLOGÍAS | NIVELES |
| * VALORES
* RELACIÓN
* INFORMACIÓN
* ESTRUCTURAL
* INTERESES
 | * INTRAPERSONAL
* INTERPERSONAL
* INTRAGRUPAL
* INTERGRUPAL
 |
| Los conflictos entre los datos sondeterminados por:* La falta de información.
* La información errónea.
* Las diferentes opiniones acerca de lo que es importante.
* Las diferentes interpretaciones de los datos.
* Los diferentes procedimientos de evaluación.
 |  | Los conflictos de intereses son provocadospor:* El carácter competitivo percibido o real.
* Los intereses sustantivos (contenidos).
* Los intereses de procedimiento.
* Los intereses psicológicos.
 |
| **INFORMACIÓN** | **INTERESES** |
|  | Los conflictos de valores son provocadospor:* Diferentes criterios de evaluación de las ideas o el comportamiento.
* Metas valiosas intrínsecamente excluyentes.
* Diferentes modos de vida, de

ideología y de religión.**VALORES** |  |
| Los conflictos de relaciones son provocadospor:* Las emociones intensas.
* Las percepciones erróneas o los estereotipos.
* La comunicación mediocre o el error en la comunicación.
* El comportamiento negativo

repetitivo. |  | Los conflictos estructurales son provocadospor:* Las pautas destructivas de comportamiento e interacción.
* La desigualdad del control, la propiedad o la distribución de recursos.
* La desigualdad del poder y la autoridad.
* Los factores geográficos, físicos o ambientales que estorban la cooperación.
* Las restricciones de tiempo.
 |
| **RELACION** | **ESTRUCTURAL** |

#### Cambiando el Patrón

Si queremos aprender del conflicto y cambiar nuestros patrones, necesitamos cuatro cosas:

1. Tomar conciencia
	* ¿Cómo respondemos normalmente a las situaciones de conflicto?
	* ¿Cómo nos sentimos y reaccionamos?
	* ¿Qué puede ayudar a que el conflicto se resuelva de otro modo?
2. Buena disposición
	* Experimentar e intentar nuevos modos de acercamiento al conflicto.
	* Examinar y en su caso transformar partes de nuestro sistema de creencias.
	* Enfocar el conflicto y nuestro papel en él de forma completamente distinta.
	* Abiertos-as a la crítica constructiva de las otras personas.
3. Habilidades
	* Para mandar un mensaje efectivo, donde se expresen libremente sentimientos y necesidades.
	* Para escuchar eficazmente.
	* Escoger el enfoque adecuado en situaciones diferentes.
4. Apoyo coherente
	* La buena voluntad no es suficiente.
	* El cambio requiere un proceso continuo, con consejos y reconocimiento de los esfuerzos.