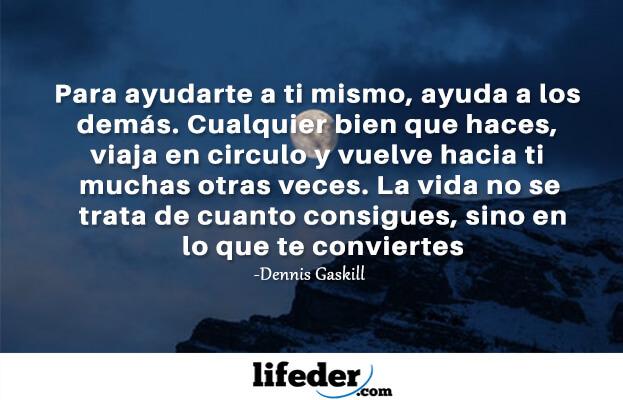
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| COLEGIO EMILIA RIQUELME  GUIA DE ACTIVIDADES EN CASA | | | | Resultado de imagen para escudo del colegio emilia riquelme |
| Fecha:  Martes 30 de junio | Nombre: | Grado: 9NO | Área: Urbanidad |

Martes 30 de junio, 1:00 pm



AGENDA:

**TIPOS DE CONFLICTOS**

**SEGÚN SU VERACIDAD**

1. **Conflictos reales:** Los conflictos reales son aquellos que en realidad existen, y que vienen provocados por diversas causas, ya sean estructurales o del entorno (económicas, legales, relacionales, etc.), entre otros.

**Ejemplo**: Pablo alquila su casa a Manuel con un coste mensual de 600, porque este último se ha mudado a la gran ciudad. Todo va bien hasta que Manuel pierde su trabajo y, como consecuencia, deja de pagar el alquiler. Se crea un conflicto económico que es real.

1. **Conflictos imaginarios:** Los conflictos imaginarios derivan de malos entendidos, interpretaciones o percepciones. En este tipo de conflicto no existe voluntad por parte de las partes.

**Ejemplo**: María piensa que Juan, su pareja, ya no siente lo mismo por ella. Juan se ha quedado sin batería y no ha podido llamarle como hace cada noche. En realidad, Juan está preocupado por no poder llamarle, pero no tiene la posibilidad de hacerlo en ese momento. No existe conflicto alguno, pero María piensa que el motivo por el que Juan no le llama es porque está con otra mujer.

1. **Conflictos inventados:** Los conflictos inventados, igual que ocurre con los imaginarios, no son reales. Ahora bien, a diferencia de éstos, existe una intención por parte de alguna de las partes que, generalmente, quiere sacar algún beneficio. Esto hace que buena parte de este fenómeno sea en realidad manipulación.

**Ejemplo**: una persona que simula un accidente para que el seguro le pague la reparación de un golpe trasero que ocurrió porque él mismo le dio a un poste de iluminación cuando daba marcha atrás.

**SEGÚN LOS PARTICIPANTES**

Según los actores que participen en el conflicto

1. **Intrapersonal:** Este conflicto ocurre de forma interna, en la mente del individuo. Esto significa que tiene su origen está en los eventos privados: pensamientos, valores, principios, emociones… Estos conflictos pueden tener distintos grados.

**Ejemplo**: desde un conflicto cotidiano sobre qué comer hoy, hasta una crisis existencial que le causa un gran sufrimiento a la persona que lo padece. Los conflictos intrapersonales pueden ayudarnos a crecer como personas si los resolvemos satisfactoriamente.

1. **Interpersonal:** Se producen en los procesos de interacción entre personas. Normalmente aparecen de forma rápida, ya que solo es necesario que una sola persona se sienta atacada para dar inicio a uno, lo cual hace que pueda nacer a raíz de malentendidos. Pueden ser originados por prácticamente cualquier motivo, desde celos a conflicto de intereses en relación al uso de un tipo de recurso.

**Ejemplo**: entre dos amigos. El origen puede encontrarse en un choque de personalidades, valores, opiniones o expectativas.

1. **Intragrupal:** Se dan entre miembros de un grupo o equipo, por motivos varios: por diferencias interpersonales o porque algo de los participantes del grupo no comparte las ideas de la organización, entre otros. Este tipo de conflictos pueden desestabilizar la buena marcha de un equipo o grupo y afectar a su eficacia y cohesión, ya que crean una preocupación extra o incluso llegan a bloquear totalmente la capacidad de operar del colectivo, algo que a su vez puede producir más conflictos en una reacción en cadena.
2. **Intergrupal:** El conflicto intergrupal es un conflicto entre grupos y puede llegar a ser muy destructivo, pues, en casos extremos, la violencia derivada de este tipo de conflictos tiene como finalidad el reforzamiento grupal y puede incluso justificarse. Suele tener sus causas en ideologías, prejuicios o disputas territoriales.

**Ejemplo**: el conflicto entre dos empresas por motivos económicos, una guerra entre pueblos por su religión o entre equipos de fútbol.

**SEGÚN EL CONTENIDO**

Según el contenido, el conflicto puede ser:

1. **Relacionales:** Estos conflictos ocurren entre miembros de una familia, amigos o pareja.

**Ejemplo**: por la mala comunicación entre los dos miembros de un matrimonio, se acaba discutiendo sobre cualquier nimiedad cotidiana.

1. **Intereses:** Los conflictos de intereses tienen que ver con las motivaciones y las necesidades de cada persona o grupo y con los recursos presentes en ese momento.

**Ejemplo**: cuando un trabajador quiere más dinero por la jornada que realiza y la empresa no quiere pagarle más.

1. **Ético y de valores:** Tienen que ver con la cultura y el entorno en el que ha crecido la persona. Son frecuentes y complejos, pues no es fácil que una persona cambie los principios que rigen su comportamiento. En el caso del del conflicto ético suele ocurrir cuando una persona ha de tomar una decisión que no concuerda con sus valores más profundos.
2. **Liderazgo y poder:** Los conflictos de liderazgo afectan principalmente a las organizaciones y pueden afectar al rendimiento y a la salud de los trabajadores. Un fenómeno característico de los conflictos tiene que ver con la lucha de poder, pues son muchos los autores hablan de la relación entre el conflicto y el poder, al ser una de las causas más habituales.

**Cómo resolver los conflictos**

**Los conflictos, en muchas ocasiones, pueden propiciar cambios positivos**. Para ello es necesario que se gestionen correctamente. Es importante entender que hacer un diagnóstico correcto del conflicto va a determinar el éxito en la resolución de las distintas problemáticas. Si abordamos un conflicto de tipo intergrupal o interindividual como si fuese un conflicto intraindividual, las posibilidades de éxito pueden ser escasas.

Por ejemplo, podemos encontrarnos trabajando en una empresa en la que el principal problema sean las malas prácticas del departamento de recursos humanos, que están generando un conflicto de rol en los trabajadores. Éstos no saben exactamente cuáles son sus funciones, y este conflicto genera estrés y malestar en los empleados. Si abordamos esta situación como un problema del trabajador, estaremos atacando al objetivo equivocado.

Quizás podamos reducir los síntomas momentáneamente, pero el problema seguirá ahí, en la mala gestión organizacional. Por lo tanto, antes de tomar cualquier acción para paliar los efectos del conflicto, es necesario saber cuál es la raíz o la base del problema.

Actividad

1. Realiza la lectura y analiza los diferentes tipos de conflictos.
2. Realiza la siguiente tabla teniendo en cuenta los tipos de conflictos: Escribirás un caso real para cada tipo de conflicto.

Consultado, conocido, escuchado o visto en medios de comunicación, a continuación, para cada caso llenaras la tabla con la información solicitada.

NOTA:

Puedes hacerlo en la guía, en otro archivo de word o en tu cuaderno.

Enviaras la evidencia de la actividad finalizada el próximo martes 7 de julio, quiere decir que tendrás suficiente tiempo para investigar y realizar un excelente trabajo ya que esta semana no tendrás que enviar evidencia.

Cualquier duda o inquietud que tengan saben que pueden escribirme al grupo del WhatsApp o por el correo.

Recuerden que las evidencias se envían a [adrianaholguin@campus.com.co](mailto:adrianaholguin@campus.com.co)

DIOS ME LAS BENDIGA, las extraño, LAS QUIERO MUCHO.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANALISIS DE CONFLICTOS** | | | | |
| Tipo de conflictos | Descripción del caso | Consecuencias | Organismos, organizaciones o personas que mediaron o pueden mediar en la solución del conflicto. | Estrategias y acciones que se dieron o se pueden dar para la resolución del conflicto. |
| Real |  |  |  |  |
| Imaginario |  |  |  |  |
| Inventado |  |  |  |  |
| Intrapersonal |  |  |  |  |
| Interpersonal |  |  |  |  |
| Intragrupal |  |  |  |  |
| Intergrupal |  |  |  |  |
| Relacionales |  |  |  |  |
| De intereses |  |  |  |  |
| Ético y de valores |  |  |  |  |
| Liderazgo y poder |  |  |  |  |