

GUÍA PARA EL ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS

Resume en pocas, como si fuera un titular de prensa, el conflicto:

Especificar el meollo del conflicto para comprenderlo mejor.

Describir hechos más importantes.

Separar comportamientos de consecuencias y comportamientos de la persona.

Rellena las siguientes casillas:

<u>1- PROTAGONISTAS</u>	<ul style="list-style-type: none"> Partes implicadas y terceros afectados o que pueden afectar al conflicto. Su influencia en el conflicto.
<u>2- POSICIONES</u>	<ul style="list-style-type: none"> Estado inicial de las personas. Lo que reclama en principio cada parte pues piensa que así se sentirá satisfecha. (intento de imposición). Inhibe la comprensión y peligra la relación.
<u>3- RELACIÓN</u>	<ul style="list-style-type: none"> Qué <u>tipo de relación</u> hay entre ellos: desconfianza, agresividad... Cómo es la <u>comunicación</u> entre ellos: Distorsiones: rumores, falta de información, prejuicios, estereotipos, etc. Generalizaciones. Insultos. Acusaciones. <u>Cómo perciben el conflicto</u>: Puntos de vista sobre el problema, sobre los otros, falsas percepciones o estereotipos. Uno muy afectado y el otro no es consciente. <u>Roles e influencia mutua</u>: Dependencia /independencia.
<u>4- PROCESO Y MOMENTO DEL CONFLICTO</u>	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué lo desencadenó? ¿Desde dónde viene? ¿Cómo se desarrolla? Estado actual: latente, polarizado, enquistado, relajado. ¿Qué otros factores han influido? ¿Cómo tratan de resolverlo?
<u>5- SENTIMIENTOS</u>	<ul style="list-style-type: none"> Sentimientos ante la situación creada y hacia su superación. ¿Cómo les afecta el problema? ¿Cómo lo están viviendo?
<u>6- INTERESES Y NECESIDADES</u>	<ul style="list-style-type: none"> Es el <u>por qué</u> o <u>para qué</u> de su posición. Qué le interesa resolver fundamentalmente. Qué deseo subyace a la reclamación. Cómo se sentiría satisfecho. SE valorará si son compatibles o no y si el conflicto es por recursos, por actividades, por tener, acceder o prestar tiempos, espacios, objetos... o por necesidades psicológicas subjetivas.
<u>7- VALORES</u>	<ul style="list-style-type: none"> Presupuestos y/o expectativas sobre personas, normas, formas de entender el mundo que justifican los comportamientos. Creencias y criterios para evaluar las conductas.
<u>8- SOLUCIONES</u>	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué propone cada uno para resolverlo? ¿Cómo quedaría cada uno satisfecho?

- ¿Qué estaría dispuesto a hacer o dar para resolverlo?

GUÍA PARA EL ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS

Resume en pocas, como si fuera un titular de prensa, el conflicto:

Especificar el meollo del conflicto para comprenderlo mejor.

Describir hechos más importantes.

Separar comportamientos de consecuencias y comportamientos de la persona.

Rellena las siguientes casillas:

<u>1- PROTAGONISTAS</u>	
<u>2- POSICIONES</u>	
<u>3- RELACIÓN</u>	
<u>4- PROCESO Y MOMENTO DEL CONFLICTO</u>	
<u>5- SENTIMIENTOS</u>	
<u>6- INTERESES Y NECESIDADES</u>	
<u>7- VALORES</u>	
<u>8- SOLUCIONES</u>	

--	--