



INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CECILIA DE LLERAS”
Reconocida por Resolución N°.001089 de Sep.20 de
2002 y Ratificada por Resolución No.0757 del 12 de Junio de 2009
Ratificación de la implementación de la Jornada Única por resolución
No. 0486 de 27 de febrero de 2015. DANE: 123001002478 – NIT: 800.175.499-4
Montería – Córdoba

FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

GUÍA DE APRENDIZAJE		
ÁREA/ASIGNATURA: CÁTEDRA DE LA PAZ	DOCENTE: MERLY MASS Y ANA MENDEZ	
GRUPO(S): 8°	UNIDAD: 1	TIEMPO: 23 al 06 de marzo
PROPÓSITO(S) DE APRENDIZAJE: reconocer que es el conflicto y buscar la solución a través del dialogo, proponiendo acuerdos.		
PROPÓSITO(S) ESPECÍFICOS: identificar el origen del conflicto; sus etapas, y analizar que la ruta para solucionarlo es el dialogo, estableciendo un punto de quiebre donde las partes enfrentadas puedan establecer acuerdos.		
NOMBRE DE LA UNIDAD: convivencia pacífica, solución de conflictos, memoria histórica, ética del cuidado y decisiones.		
TEMA(S): conflicto, dialogo, resolución y acuerdos.		
LO QUE DEBO SABER - EXPLORACIÓN Aquí tendrás la oportunidad de saber cuáles son los conceptos que necesitas tener claros para poder desarrollar los aprendizajes que se van a tratar en esta guía.		
Debo manejar los siguientes conceptos: - Conflicto: es una situación propia del ser humano, se presenta cuando una de las partes no está de acuerdo sobre algo por diferentes razones, intereses puestos o no le interesa. - Puntos de vista: se presentan mínimo 3 * Punto de vista negativo: los seguidores de este punto de vista, dicen que el conflicto indica que algo anda mal, por lo que debe evitarse a toda costa. Por lo tanto, hay que prevenirlos. * Punto de vista conformista: quienes siguen este punto, dicen que el conflicto es un hecho natural que afecta inevitablemente a los seres humanos, y como no puede evitarse, lo conveniente es minimizarlo. * Punto de vista positivo: quienes defienden al conflicto como una fuerza positiva, sostienen que las situaciones deben superarse, como la apatía y el estancamiento, promueven la madurez y la autocritica de las partes. Nuevas visiones del conflicto: podemos analizar 3: * Una oportunidad para crecer: lo que nos permite analizar aquello que es diferente y no estamos de acuerdo. * Una oportunidad para expresar nuestros puntos de vista: así la otra persona no los comparta. * Nos enseña que no estamos de acuerdo con las ideas de alguien, pero no quiere decir que estemos en contra de la persona.		



INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CECILIA DE LLERAS”
Reconocida por Resolución N°.001089 de Sep.20 de
2002 y Ratificada por Resolución No.0757del 12 de Junio de 2009
Ratificación de la implementación de la Jornada Única por resolución
No. 0486 de 27 de febrero de 2015. DANE: 123001002478 – NIT: 800.175.499-4
Montería – Córdoba

FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

Dialogo: es una oportunidad que tenemos para saber sobre los otros, sobre el mundo que nos rodea y sobre nosotros mismos, es el mejor camino para evitar la agresión y la violencia, para construir relaciones de respeto, afecto, colaboración y buscamos hablar, escuchar, comprender a los demás.

Resolución de conflictos: es buscar el punto de quiebre donde estén de acuerdo las partes para solucionar las diferencias.

Acuerdos: son las pautas que se establecen entre dos o más personas para solucionar una diferencia, de manera armónica y constructiva.

LO QUE ESTOY APRENDIENDO

En esta parte de la guía encontrarás actividades y ejercicios que te permitirán apropiarte de los conceptos de esta primera Unidad y ponerlos en práctica.



FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

1. Haga la lectura del conflicto y resuelva las preguntas en el cuaderno.

TEMA **El conflicto,**
una oportunidad para crecer



Ese niño no es hijo mío

Hace tres años Pedro y Diana conformaron una nueva familia. Antes, Pedro había estado casado con Rosa, matrimonio del cual nació Carlitos quien tenía entonces nueve años. Como Rosa no tenía recursos para cuidar de su hijo, acordó con Pedro que Carlitos se fuera a vivir al nuevo hogar que este había conformado con Diana. Después de un año, el hogar de Pedro y Diana se vio acompañado de un niño, Sebastián, quien era el segundo hijo de Pedro y el primero de Diana. La llegada de Sebastián alteró, poco a poco, el modo de vida de Carlos, ya que Diana comenzó a dar un

tratamiento en exceso cariñoso para Sebastián, mientras él pasó a un segundo plano. Por ejemplo, el cuarto que antes era el de Carlitos, fue bellamente arreglado para Sebastián, mientras que Carlitos fue acomodado en un pequeño cuarto en donde, además, se guardan objetos que están fuera de uso. Con el paso del tiempo, las diferencias en el trato y en las preferencias en favor del nuevo hermanito no hizo más que aumentar. Por este motivo, un día Carlos, ya de once años, decidió hablar con su padre de una manera sincera, a fin de que este reconsiderara su incómoda situación y tomara medidas en este sentido.

Opina
sobre el caso

- ¿Crees que la anterior situación da lugar a algún conflicto?
- En caso afirmativo, ¿cuál es el conflicto? ¿Por qué se presenta? ¿Quiénes son las partes involucradas?



FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE



Pedro escuchó atentamente a su hijo, quien le comentó lo mal que se sentía cuando, por ejemplo, en el momento de hacer el mercado, él no era tenido en cuenta al momento de realizar las compras, ya que todo se hacía pensando exclusivamente en Sebastián. Incluso, algunos objetos que él necesitaba con urgencia, simplemente se dejaban para el siguiente mercado. También le comentó que él debía pedirle permiso a Diana para utilizar el computador, que era de uso común, sólo porque ella decidió ubicarlo en el cuarto de Sebastián.

En fin, Carlos hizo caer en cuenta a su padre de que el trato que estaba recibiendo por parte de Diana, aunque no era agresivo, sí lo hacía sentir muy mal.

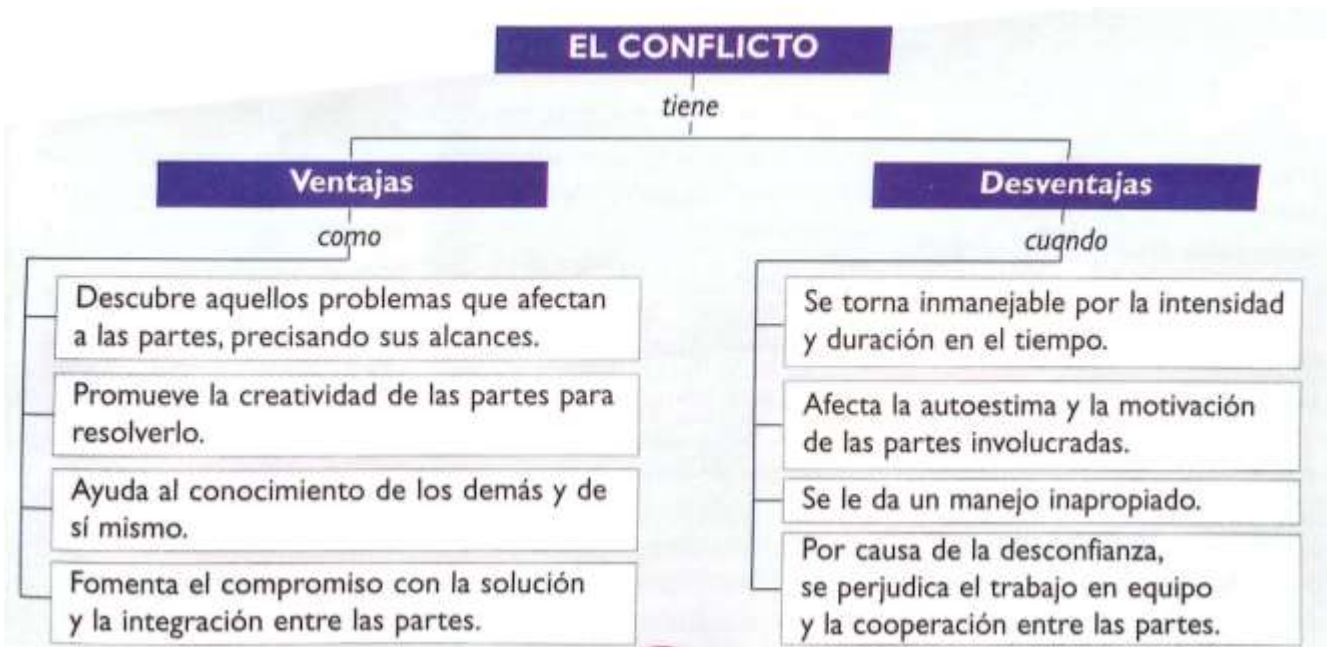
Pedro cayó entonces en la cuenta de que no era justo con su hijo y decidió tomar cartas en el asunto. Se reunió con Diana y le planteó el asunto. Sin embargo, después de escuchar a Pedro, la actitud de Diana se limitó a justificar el estado de las cosas, argumentando que Sebastián era un niño muy pequeño y, además, era su hijo, en tanto que Carlos no era hijo suyo.

- ¿Cómo crees que se puede resolver este conflicto?
- ¿Qué conflictos has experimentado en tu vida?
- ¿Cómo los has resuelto?



FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

Construya el cuadro de las ventajas y desventajas del conflicto en el cuaderno.



Copiar en el cuaderno los siguientes conceptos:

- **Negociación:** proceso durante el cual las partes involucradas en el conflicto intercambian puntos de vista para superarlo.

- **Implicaciones de la negociación:**

- * Evitar posiciones rígidas o intransigentes
- * Recordar que los conflictos tienen una historia y una solución.
- * La experiencia de las partes en el manejo de conflicto, la solución es dificultosa.



FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

Haga la lectura de las etapas del conflicto y contruya un mapa conceptual

Las etapas del conflicto

El conflicto se suele desarrollar en las siguientes etapas:

1 Nacimiento del conflicto.

El conflicto surge porque existen condiciones que favorecen su formación, tales como:

- **Las fallas en la comunicación.** El mal manejo de la información, los malentendidos y los chismes, son fuentes de conflicto. Aunque no todos los conflictos se originan en la mala comunicación, sin embargo ella fomenta el conflicto y retrasa su solución.



- **El abuso de poder.** Se presenta cuando, en una institución, alguna persona utiliza su poder para dar privilegios a otras cercanas a ella. Estas actitudes originan conflicto entre aquellas que, por mérito, deberían estar en el lugar de los privilegiados.
- **Las diferencias personales.** Las características de la personalidad, los principios que orientan la vida de una persona, o los prejuicios, cuando intentan imponerse a otras personas, ocasionan conflictos.

Otros aspectos, como una risa sarcástica, una actitud despótica, un carácter demasiado dominante o un temperamento colérico, también son fuentes de conflicto.



2 Percepción del conflicto.

En esta etapa, las partes involucradas *toman conciencia* de que alguien está en contra de sus intereses. Tomar conciencia de un conflicto no implica personalizar o involucrar sentimientos. Es decir, una de las partes puede detectar el conflicto pero no sentir tensión por la diferencia de intereses. Por tanto, es diferente percibir un conflicto a sentirlo, ya que esto último implica tensión, frustración o ansiedad.

3 Intenciones.

Las intenciones tienen que ver con la forma como una persona *percibe y siente* un conflicto, y las conductas que genera dicha percepción y sentimiento. Algunos conflictos adquieren mayor intensidad porque les atribuimos intenciones que, muchas veces, la otra parte no tiene.

Según las intenciones que tengan para enfrentar un conflicto, las personas pueden clasificarse en:

- **Competidor.** Parte involucrada en un conflicto que quiere lograr lo que busca a costa de los demás.
- **Evasivo.** Parte involucrada en un conflicto que prefiere retirarse u olvidar el problema, para evitar males mayores.
- **Complaciente.** Parte involucrada en un conflicto que pone por encima de sus intereses los de la otra parte.
- **Conciliador.** Partes involucradas en un conflicto que deciden llegar a acuerdos, y para ello ceden parte de sus intereses.
- **Colaborador.** Partes involucradas en un conflicto, que tienen como meta satisfacer plenamente los intereses de todas las partes.

Algunos conflictos adquieren mayor intensidad porque les atribuimos intenciones que, muchas veces, la otra parte no tiene.





FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

4 La conducta.

En esta etapa, las partes o personas involucradas en un conflicto, hacen sentir su opinión por medio de *actos, declaraciones o reacciones* frente al mismo. Entonces el conflicto se vuelve visible y, aunque las conductas de quienes hacen parte del conflicto son reales, sin embargo, ellas no necesariamente corresponden con la intención que se tiene para responder al conflicto. En esta etapa se recomienda el uso de técnicas de resolución del conflicto.

5 Los resultados.

Son las consecuencias producto de la acción y reacción de las partes involucradas en un conflicto.

Estas consecuencias pueden ser constructivas o destructivas.

- **Consecuencias constructivas.** Se dan si la resolución del conflicto estimula la creatividad y el interés, el conocimiento de los puntos de vista del otro, y si ayuda a ventilar problemas y a liberar tensiones.
- **Consecuencias destructivas.** Se dan si se rompen los lazos, especialmente de comunicación, que unen a los miembros de una nación o de un grupo, o si una persona sale afectada física y emocionalmente.



Copiar esto en el cuaderno:

- **Mediación en el conflicto:** cuando el conflicto se prolonga gana intensidad en el tiempo, como el de Colombia con las FARC y en ELN, entonces es necesario recurrir a terceros para darle solución.

Los terceros pueden ser de 4 clases:

- * **Mediador:** es alguien neutral en el conflicto, su función es acercar a las partes y sugerir alternativas de solución.
- * **Arbitro:** es alguien con autoridad legal para establecer acuerdos y solución.
- * **Conciliador:** es alguien que interviene en conflictos donde las partes llegan a extremos.
- * **Consultor:** es un tercero imparcial, con experiencia y formación en la solución de conflictos.



FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

Lean el siguiente documento, busque en el diccionario los conceptos de las palabras desconocidas y redacte en 10 renglones el mensaje o idea principal.

¿Hablamos?

**Para dialogar no sólo es necesario saber hablar,
también es importante saber escuchar.**

No es raro que los amigos peleen... y con frecuencia ninguno recuerda exactamente la razón de la pelea. En una ocasión, Margarita se puso furiosa con su amiga Laura porque alguien le contó que había hablado mal de ella, así que dejó de hablarle. Laura, por su parte, intentó hablar con Margarita, pero se cansó debido a los desplantes de ella.

Pasaron dos semanas y la distancia entre las dos amigas era cada vez mayor. La mamá de Laura, extrañada porque Margarita no había vuelto a la casa, le preguntó por ella. Laura le contó la situación. "¿Han dialogado sobre el asunto?", preguntó la mamá. "No —dijo Laura— Margarita no me quiere ni ver". "Vuelve a intentarlo, no sé si la situación vaya a mejorar, pero por lo menos haz un último esfuerzo", —aconsejó la mamá.

Al día siguiente Laura buscó a su amiga y le dijo: "¿Hablamos?". Margarita se puso feliz, abrazó a Laura y se sentaron a dialogar y a tratar de reconstruir lo sucedido. No había ninguna razón válida para haber dejado de hablarse.

El diálogo es una conversación entre dos o más personas con el fin de buscar acuerdos, de saber más acerca de algún asunto particular, de estrechar los lazos de amistad o de conocer el punto de vista de los demás y de presentar los propios.

Para dialogar no sólo es necesario saber hablar, también es importante saber escuchar. Este binomio, hablar-escuchar, sumado a la comprensión y a la sinceridad, nos dan como resultado un verdadero diálogo.

Muchos problemas a tu alrededor, y aun del mundo, se solucionarían si ante un conflicto, una situación difícil o algo que no se comprende, alguien pidiera silencio y dijera: "¿hablamos?".





FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

Lea el documento y construya el concepto de dialogo, y explique, porque la agresividad, la ironía, el grito y el chisme, rompen el dialogo.

¿Qué es el diálogo?



El diálogo es la oportunidad que tenemos para saber más sobre los otros, sobre el mundo que nos rodea y sobre nosotros mismos. Sin el diálogo es imposible el amor, la comprensión, el progreso, la amistad o el conocimiento. El diálogo es también el mejor camino para evitar la agresión y la violencia, así como para construir relaciones de respeto, afecto y colaboración. En todo caso, no olvides que cuando quieras dialogar sobre algún asunto no debes buscar que siempre triunfen tus ideas. El diálogo implica hablar, escuchar, comprender y hasta poner en duda el propio punto de vista. A veces los diálogos no terminan en acuerdos, pero sí en un deseo sincero de buscar lo mejor para todos los participantes.

¡ MUCHO OJO ! con lo que NO le gusta al diálogo

La agresividad...
porque no permite crear un ambiente de confianza que lleve a un diálogo sincero.

La ironía...
porque hace daño, hiere y ofende a los demás.

El grito...
porque genera resistencia en el que escucha y lo afecta tanto como un golpe físico.

El chisme...
porque no es una forma legítima de diálogo sino una oportunidad para destruir a los demás.



FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

Lea el concepto de los ingredientes del diálogo y haga un dibujo alusivo a cada uno.

Sinceridad
Es la capacidad de obrar sin tener ocultas dobles intenciones. Dos o más personas no pueden dialogar tranquilamente si existe la posibilidad de que haya mentiras de por medio. Tampoco nos podemos pasar la vida dudando de los demás, creyendo que lo que están diciendo es mentira.

Confianza
Para que se dé el diálogo necesitas creer en la persona que está frente a ti. Seguro que tú crees en ti mismo, confías en ti; ahora facilita el camino hacia el diálogo confiando en los otros. Cuando se parte de la desconfianza el diálogo es imposible.

Escuchar
Es más que "parar oreja": escuchar es la capacidad de recibir, reconocer y comprender lo que la otra persona te dice. Cuando dos personas están hablando, es ideal que se miren a la cara, que ambas estén atentas a lo que se dicen mutuamente, que respondan sus preguntas y que estén abiertas al intercambio de opiniones.

Sonrisa
No hay nada mejor que una sonrisa acompañada de una actitud gentil hacia los demás. La expresión agradable de la cara invita a la confianza y a la sinceridad a la hora de charlar. ¡Qué rico es acercarse a alguien que sonríe!

Buenas palabras
Al dialogar es muy, pero muy importante usar palabras que construyan y no aquellas que hieran y ofendan. Seguro que conoces unas cuantas palabrotas, las has dicho o escuchado y sabes el efecto desagradable que causan... Bueno, pues no las uses. Las palabras pueden construir una buena amistad o destruirla. Recuerda que las palabras tienen muchísimo poder.

No, pero yo sé que...
Sí claro, tú míras que... bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla... y entonces bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla...
Pero yo creo...
Imagínate que... bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla...
Bla, bla, bla...

¿Cual de estos ingredientes es el que tu practicas mas con tu familia y compañeros de clases?



FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

¿CÓMO SÉ QUÉ APRENDÍ?

(Estas son las actividades a resolver y que enviarás a tu docente como evidencia de aprendizaje)

Según el gráfico, donde está pasado de moda, a las trompadas, mesas de diálogo y ciberdiálogo, ¿Cuáles serían los pasos para llegar a un acuerdo?

Lee los conceptos y organízalos. ¿Qué harías tu primero para llegar a un acuerdo? Haz los dibujos de cada concepto.

Pasado de moda



Al parecer ya está un poco pasado de moda reunirse a conversar en familia. En efecto, todos los miembros de la familia salen muy temprano a cumplir con sus deberes, llegan muy tarde y cansados, prenden la TV o se encierran en sus cuartos y ¡adiós a la posibilidad de diálogo!

¿Te has dado cuenta que en las emisoras de radio se han vuelto a poner de moda las canciones de hace muchos años: canciones de los 60, 70 y 80...? ¡Qué tal si ponemos de moda nuevamente el diálogo familiar!

A las trompadas

No es raro que en los colegios los profesores o los mismos estudiantes tengan que separar a dos o varios chicos que están arreglando sus diferencias "a las trompadas". Eso pasa cuando un jugador comete una falta en un partido, cuando un árbitro pita mal, cuando un chico se hace novio de la niña que le gusta a otro, cuando se hace una broma de mal gusto... y en mil ocasiones más. ¿Será que algún día podemos arreglar nuestros problemas siempre por la vía del diálogo? ¡Es más agradable ponerse a conversar que salir con un ojo morado!



Mesas de diálogo



Sabemos de sobra que en nuestro país muchos grupos se enfrentan a diario por diversas razones. No podemos aceptar ningún tipo de violencia, sobre todo aquella que les hace daño a los inocentes y a los más débiles.

Para erradicar la violencia en Colombia, en varias ocasiones se han propuesto "mesas de diálogo" que, desafortunadamente, no han dado mucho resultado. ¿Será que en lugar de "mesas de diálogo" debemos crear sillas o hamacas de diálogo para estar más cómodos, o, mejor, corazones de diálogo sinceros y confiados?

Ciberdiálogo

Para conversar ya no hace falta ir a la casa del vecino, ni siquiera conocer a la otra persona. Los *chats* han creado formas nuevas de conversar, pero no siempre pueden considerarse diálogo. Porque el calor humano, la mirada, la sonrisa, la explicación detallada, el café o la gaseosa que acompañan la charla también son componentes importantísimos del diálogo... y esto no lo tiene el *chat*, ¿o sí?





INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CECILIA DE LLERAS”
Reconocida por Resolución N°.001089 de Sep.20 de
2002 y Ratificada por Resolución No.0757 del 12 de Junio de 2009
Ratificación de la implementación de la Jornada Única por resolución
No. 0486 de 27 de febrero de 2015. DANE: 123001002478 – NIT: 800.175.499-4
Montería – Córdoba

FORMATO INSTITUCIONAL – GUÍA DE APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Responsabilidad en el envío de la información, secuencia lógica en el desarrollo de los contenidos y la redacción de la información.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE APOYO PARA EL ESTUDIANTE
Puedes ampliar tus conocimientos o aclarar dudas en los siguientes: textos, constitución, Google, artículos y enciclopedia.
ASÍ ENVÍO MIS EVIDENCIAS
8-1 y 8-2 enviar las fotos de las actividades al correo mmass@iececiliadelleras.edu.co 8-3, 8-4 y 8-5 a amendez@iececiliadelleras.edu.co