

INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL URIBE ÁNGEL

Resolución 16727 de diciembre 20 de Diciembre de 2010
Modificada mediante Resolución N° 201850018639 de febrero 23 del 2018
CODIGO DANE 105001005380 NIT 900412664-3 NUCLEO EDUCATIVO 915



xcelencia comienza con la convivencia!

PLAN DE APOYO Y PROFUNDIZACIÓN PERIODO: 1

NOMBRE DE LOS DOCENTES: Mainer López Dávila y Robinson Blandón

FECHA: _____

AREA: Ética y Valores

GRADO: 10°

INDICADORES DE DESEMPEÑO:

1. Propongo estrategias de posibles soluciones a diferentes conflictos.
2. Comprendo que el respeto por la diferencia no significa aceptar que otras personas o grupos vulneren los derechos humanos.

DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES PEDAGOGICAS A DESARROLLAR:

TEMA: Derechos Humanos

PAZ Y DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA

Colombia padece un conflicto armado desde hace más de cuatro décadas, que ha causado miles y miles de muertos, huérfanos, viudas/os, desplazados/as dentro y fuera del país, organizaciones sociales representativas de la sociedad han desaparecido del panorama político y social, secuelas y heridas imborrables han quedado en la sociedad colombiana. Al finalizar el año 2.005 Codhes (ONG para el desplazamiento y derechos humanos de Colombia) dijo que la situación de emergencia humanitaria afectaba por lo menos 22 de los 32 departamentos del país sometidos al terror de la guerra. El silencio que se ha impuesto ante la opinión pública nacional e internacional ha tratado de ocultar la realidad de la crisis. El Estado ha sido y es el principal responsable de esta crisis humanitaria así lo ha calificado Naciones Unidas a través de la oficina de Derechos Humanos, la responsabilidad de agentes del estado directa o indirectamente en crímenes de lesa humanidad ha sido probado en muchas ocasiones, pero la impunidad que reina en este país desborda todos los límites. El gobierno de Álvaro Uribe con su política de seguridad democrática desarrollo el proceso de desmovilización de los grupos paramilitares, negocio lo innegociable y los más grandes criminales de Colombia quedaron cubiertos por el manto de la impunidad a través de la ley de Justicia y Paz, aprobada por el congreso de Colombia y reglamentada por el mismo. En medio de este panorama tan complejo de crisis humanitaria y de violación permanente del derecho internacional humanitario, es imprescindible fortalecer los espacios de Paz y Derechos Humanos dentro de Colombia y el exterior. Diferentes redes y organizaciones colombianas han consolidado propuestas y han estado presente en las diversas iniciativas de diálogos y posibilidad de acuerdos humanitarios entre el gobierno y los grupos insurgentes, con el convencimiento de que la solución al conflicto armado colombiano pasa por la negociación política con participación de la sociedad colombiana. El acto Paz y derechos humanos en Colombia en el marco del encuentro de movimientos sociales de Madrid tiene ese objetivo, fortalecer la solidaridad internacional sumando esfuerzos por la solución política al conflicto armado que desangra a este país. Por todo lo anterior los/as invitamos el sábado 1 de Abril en el salón: Sótano 108 de la facultad de matemáticas a

las 11:30 al foro debate, previa presentación de un video de 32 minutos sobre desplazamiento forzado y su relación con la paz y los derechos humanos. Igualmente, el grupo musical colombiano los pasajeros se presentará el domingo 2 de abril a las 3 de la tarde en el cierre del encuentro. Los/as esperamos <http://www.otromadridposible.org/>

1. Realice una crítica al documento (200 palabras).

TEMA: El conflicto

Introducción al conflicto

La concepción y las actitudes existentes en nuestro entorno con relación al conflicto determinan negativamente nuestro comportamiento en las situaciones conflictivas. Hasta hace poco, tanto los científicos sociales como la creencia popular consideraban el conflicto como algo negativo que habría que evitar, algo relacionado con la psicopatología, con los desórdenes sociales y la guerra. No hay más que revisar el significado que da de conflicto el diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia, en su última edición de 1994. Define el conflicto en su primera acepción como "combate, lucha, pelea", en su segunda como "enfrentamiento armado", en su tercera como "apuro, situación desgraciada y de difícil salida", y, finalmente en cuarto lugar como "problema, cuestión, materia de discusión".

Algunas definiciones de conflicto

Hoy en día, aún no existe en la literatura una definición de conflicto ampliamente compartida. El término "conflicto" es empleado de un modo muy amplio y flexible, para cubrir un abanico de situaciones muy diversas. "Puede referirse a cualquier cosa desde una guerra a la elección entre un helado o un granizado" (Mark y Sinder, 1957). La larga tradición del estudio del conflicto desde casi todas las ciencias sociales ha supuesto una multiplicidad de enfoques y escuelas de pensamiento en el camino hacia una teoría general del conflicto. En la disciplina académica de Análisis y Resolución de Conflictos, algunos de sus autores más relevantes han definido el conflicto en los siguientes términos: Morton Deutsch (Deutsch, 1973), entiende que "un conflicto existe siempre que tienen lugar actividades incompatibles", pudiendo consistir esa incompatibilidad en "prevenir, obstruir, interferir, perjudicar, o de algún modo hacer menos probable o menos efectiva" la acción de uno a través de la del otro. Los rasgos definitorios actualmente más compartidos en torno al conflicto, vienen resumidos en la siguiente definición que hacemos nuestra:

"Divergencias percibidas de intereses, o una creencia de que las aspiraciones actuales de las partes no pueden ser alcanzadas simultáneamente" (Rubin, Pruitt y Hee Kim, 1994).

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 nos pueden 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.

Cambiando el Patrón

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

- Tomar conciencia
- Buena disposición
- Habilidades

Tomar conciencia

Para romper el patrón que nos mantiene en el conflicto y para resolver el conflicto de una manera productiva, primero necesitamos tomar conciencia de las creencias y respuestas que perpetúan nuestra conducta negativa. La reflexión es un paso vital para lograr esta toma de conciencia. Podemos preguntarnos a nosotros mismos:

- ¿Cómo respondemos normalmente a las situaciones de conflicto?, ¿Cómo sentimos y reaccionamos?, ¿negamos que haya un conflicto?, ¿asumimos que no hay modo de que las cosas vayan bien?
- ¿Qué puede ayudar a que el conflicto se resuelva de otra manera?

ESTAS PREGUNTAS LAS DEBE RESPONDER

Buena disposición

El hecho de tomar conciencia por sí sólo, no es suficiente para cambiar nuestro patrón habitual de comportamiento ante los conflictos. Semejante cambio, también requiere un compromiso personal y buena voluntad para cambiar, a niveles diferentes:

- Debemos estar dispuestos a experimentar e intentar nuevos modos de acercamiento al conflicto
- Debemos estar dispuestos a examinar y quizás a cambiar partes de nuestro sistema de creencias, y tomar nota de qué partes de la estructura no nos sirve en las situaciones de conflicto.
- Debemos estar dispuestos a enfocar el conflicto y nuestro papel dentro de él de un modo completamente diferente.
- Debemos estar abiertos a la crítica constructiva de los otros.

TIPOS DE CONFLICTOS

Si muchas y variadas son las definiciones del conflicto, no lo son menos las clasificaciones y tipologías a las que ha dado lugar su estudio. La gran diversidad y falta de acuerdo respecto a los tipos de conflicto existente se debe, principalmente, a los distintos enfoques que cada autor elige para clasificar el conflicto, hecho esté condicionado en parte por su multidisciplinariedad. Algunos autores utilizan para sus clasificaciones criterios objetivos y claros, como, por ejemplo, las partes implicadas o las causas del conflicto. Se presentan a continuación algunas de las clasificaciones más conocidas:

Moore (94), identifica cinco tipos de conflictos en función de sus causas:

Los conflictos de relación: Se deben a fuertes emociones negativas, percepciones falsas o estereotipos, a escasa o nula comunicación, o a conductas negativas repetitivas. Estos problemas llevan frecuentemente a lo que se han llamado conflictos irreales (Coser, 1956) o innecesarios (Moore, 1986), en los que se puede incurrir aun cuando no estén presentes las condiciones objetivas para un conflicto, tales como recursos limitados u objetivos mutuamente excluyentes. Problemas de relación, como los enumerados arriba, muchas veces dan pábulo a discusiones y conducen a una innecesaria espiral de escalada progresiva del conflicto destructivo. **Los conflictos de información:** Se dan cuando a las personas les falta la información necesaria para tomar decisiones correctas, están mal informadas, difieren sobre qué información es relevante, o tienen criterios de estimación discrepantes. Algunos conflictos de información pueden ser innecesarios, como los causados por una información insuficiente entre las personas en conflicto. Otros conflictos de información pueden ser auténticos al no ser compatibles la información y/o los procedimientos empleados por las personas para recoger datos.

Los conflictos de intereses: Están causados por la competición entre necesidades incompatibles o percibidas como tales. Los conflictos de intereses resultan cuando una o más partes creen que para satisfacer sus necesidades, deben ser sacrificadas las de un oponente.

Los conflictos estructurales: Son causados por estructuras opresivas de relaciones humanas (Galtung, 1975). Estas estructuras están configuradas muchas veces por fuerzas externas a la gente en conflicto. Escasez de recursos físicos o autoridad, condicionamientos geográficos (distancia o proximidad), tiempo (demasiado o demasiado poco), estructuras organizativas, etc..., promueve con frecuencia conductas conflictivas.

Los conflictos de valores: Son causados por sistemas de creencias incompatibles. Los valores son creencias que la gente emplea para dar sentido a sus vidas. Los valores explican lo que es bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto. Valores diferentes no tienen por que causar conflicto. Las personas pueden vivir juntas en armonía con sistemas de valores muy diferentes. Las disputas de valores surgen solamente cuando unos intentan imponer por la fuerza un conjunto de valores a otros, o pretende que tenga vigencia exclusiva un sistema de valores que no admite creencias divergentes." (Moore, 1994, pp. 5-6).

Entre la clasificación basada en los niveles del conflicto uno de los criterios más ampliamente utilizado es el de los actores o personas implicadas; así, los conflictos pueden ser intrapersonales, interpersonales, intragrupal e intergrupales, (Lewicki, Litterer, Minton y Saunders, 1994):

Conflicto intrapersonal o intrapsíquico: En este nivel el conflicto ocurre dentro de los individuos. El origen de los conflictos incluye ideas, pensamientos, emociones, valores, predisposiciones, impulsos, que entran en colisión unos con otros. Dependiendo del origen del conflicto intrapsíquico, será un dominio de la psicología u otro quien se ocupe de él: psicología cognitiva, teoría de la personalidad, psicología clínica, etc. Tradicionalmente la disciplina de Análisis y Resolución de Conflictos no se ha ocupado del estudio de estos aspectos.

Conflicto interpersonal: Este tipo de conflictos ocurre entre las personas individuales: marido y mujer, jefe y subordinado, amigos, etc. La mayoría de la teoría sobre negociación y mediación se refiere a la resolución de los conflictos.

interpersonales.

Conflicto intergrupales: Este tipo de conflicto se dá dentro de un pequeño grupo: dentro de las familias, corporaciones, clases, etc... En este nivel se analiza como el conflicto afecta a la capacidad del grupo para resolver sus disputas y continuar persiguiendo eficazmente sus objetivos.

Conflicto intergrupales: En este último nivel el conflicto se produce entre dos grupos: dos naciones en guerra, sindicatos y patronal, etc. En este nivel el conflicto es muy complicado debido a la gran cantidad de gente implicada y a las interacciones entre ellos. Los conflictos pueden darse simultáneamente dentro y entre grupos.

Factores positivos y negativos derivados del conflicto

FACTORES POSITIVOS

1. El conflicto es un motor de cambio e innovación personal y social.
2. Estimula el interés y la curiosidad. Supone, frecuentemente, un reto para las propias capacidades
3. El conflicto demarca a un grupo frente a otros y contribuye a establecer la propia identidad personal y grupal
4. El conflicto permite mejorar la calidad de la toma de decisiones y de la solución de problemas
5. Puede facilitar la comunicación abierta y honesta entre los participantes sobre temas relevantes para ambos
6. Fomenta el reconocimiento de la legitimidad del otro

FACTORES NEGATIVOS

1. La comunicación se reduce y se hace más insegura
2. Se estimula la idea de que la solución es una cuestión de fuerza. Ambas partes tratan de aumentar a su favor la diferencia de poder
3. Se forma una actitud hostil y sospechosa
4. Se producen juicios erróneos basados en falsas percepciones:
 - a) Reducción de las alternativas percibidas
 - b) Disminución de la perspectiva temporal de las acciones
 - c) Polarización del pensamiento
 - d) Origena respuestas estereotipadas
 - e) Incrementa la actitud defensiva
 - f) Reduce los recursos intelectuales disponibles

Basado en la información arriba suministrada, responder argumentativamente a estas preguntas.

Factores a considerar en la elección del proceso

1. ¿Cómo se sienten las partes respecto a participar en diferentes tipos de procesos? ¿Por qué?
2. ¿Quieren las partes controlar el resultado del proceso? ¿Por qué?
3. ¿Son las partes capaces de participar en el proceso? ¿Por qué?
4. ¿Tienen las partes una relación importante (pasada y/o futura que sería beneficioso mantener)? ¿Por qué?
5. ¿Quieren las partes resolver el conflicto o están buscando "venganza" o un resultado punitivo? ¿Por qué?
6. ¿Están las partes interesadas en evitar el litigio (coste, tiempo, etc....)? ¿Por qué?
7. ¿Existen múltiples asuntos y posibles modos creativos para resolver el conflicto?
8. ¿Hay una alta probabilidad de que una o más de las partes estén actuando de mala fe? ¿Por qué?
9. ¿Cuál es la relación de poder entre las partes?
10. ¿Es importante sentar un precedente? ¿Por qué?
11. ¿Es importante la confidencialidad? ¿Por qué?

PROCESO EVALUATIVO

- **Porcentaje evaluación:**

20% TRABAJO ESCRITO y 80% SUSTENTACIÓN

ELEMENTOS A EVALUAR

FECHAS: Semana 10 (marzo 18-22)

MAINER LÓPEZ DÁVILA Y ROBINSON BLANDÓN
FIRMA DEL DOCENTE: