

Ejercicio de Avalúo

Taller: Manejo de Conflictos para Fortalecer las Relaciones

El siguiente ejercicio está diseñado para conocer más de cerca cómo responde a los conflictos en su vida cotidiana. No hay preguntas capciosas y no hay respuestas erróneas o correctas. El propósito del ejercicio no es juzgar el comportamiento sino hacerle más consciente de él.

Para responder el cuestionario siga las siguientes **instrucciones**:

1. Lea cada enunciado.
2. Cuando uno de los enunciados describe una respuesta que usted exhibe comúnmente escriba **3** al lado del número.
3. Si es una respuesta que exhibe a veces escriba un **2**.
4. Si raras veces o nunca responde de esa manera ante el conflicto marque **1**.

Cuando me enfrento a una situación de conflicto, típicamente Yo:

- ___1. Les digo a los/las compañeros/as que "me dejen quieto/a"
- ___2. Trato de que todos se calmen.
- ___3. Ayudo a los/las compañeros/as a que entiendan los puntos de vista de cada uno.
- ___4. Separo los/las compañeros/as y los mantengo lejos del otro/a.

- ___5. Dejo que el director/líder/patrono maneje el asunto.
- ___6. Busco al que comenzó el conflicto.
- ___7. Trato de ver cuál es el problema real.
- ___8. Trato de trabajar un acuerdo de todas las partes.
- ___9. Hago un chiste con la situación.
- ___10. Les digo que dejen de hacer tanto escándalo por tonterías.
- ___11. Le digo a una de los/las compañeros/as que se disculpen.
- ___12. Aliento a los/las compañeros/as para que busquen soluciones alternas.
- ___13. Les ayudo a decidir en qué cosas pueden ceder ante la posición del otro.
- ___14. Trato de desviar la atención del conflicto.
- ___15. Dejo que los/las compañeros/as defiendan lo que piensan, evitando que se lastimen.
- ___16. Advierto que puedo hacer un informe al supervisor/a.
- ___17. Presento a los/las compañeros/as alternativas entre las que pueden escoger.
- ___18. Ayudo a que todo el mundo se sienta cómodo
- ___19. Mantengo a todo el mundo ocupado haciendo otras cosas.
- ___20. Les digo que arreglen las cosas en su tiempo, después del trabajo.

	I	II	III	IV	V
1__		2__	3__	4__	5__
6__		7__	8__	9__	10__
11__		12__	13__	14__	15__
16__		17__	18__	19__	20__
Totales	--	--	--	--	--

Ahora añade los números en cada columna según tus respuestas y suma el total. Cada columna refleja un acercamiento y una actitud particular ante el conflicto. ¿En que columna obtuviste mayor puntuación? Encuentra el número apropiado abajo e identifica si la descripción corresponde con su percepción de tus actitudes ante los conflictos.

- I. El acercamiento **"sin sentido"**. No cedo. Trato de ser justo y honesto con los demás, pero necesitan una guía firme en el aprendizaje de qué es un comportamiento aceptable y qué no lo es.
- II. El acercamiento a la **solución de problemas**. Si hay un conflicto, hay un problema. En vez de combatir con los demás, trato de acomodar la situación en donde todos podamos resolver el problema juntos. Esto produce ideas creativas y relaciones fuertes.
- III. El acercamiento de **compromiso**. Escucho a los demás y los ayudo a que se escuchen entre ellos. Luego los ayudo a brindar/aportar un poco. No podemos tener todo lo que queremos, la mitad del pan es mejor que nada.
- IV. El acercamiento **suavizado**. Me gusta que las cosas se mantengan en calma y paz lo más posible. La mayoría de los conflictos son relativamente sin importancia, por lo que desvío la atención a otras cosas.

V. El acercamiento de **ignorar**. Señalo los límites y dejo que los demás trabajen las cosas por sí mismos. Es bueno para ellos aprender las consecuencias de sus comportamientos. No hay mucho que se pueda hacer en situaciones de conflicto de todos modos.

En uno que otro momento, uno de estos acercamientos es apropiado. Hay momentos, en los que, por ejemplo, ignorar el conflicto es la mejor respuesta. También hay momentos, particularmente en los que se encuentra la seguridad de una persona en juego, en que un firme acercamiento sin “sin sentido” es lo más necesario, cuando el acercamiento de solución de problemas simplemente no funcionará.

Es útil evaluar nuestros estilos de resolución de conflicto porque tendemos a quedarnos encajados en uno o dos estilos y los aplicamos de manera incorrecta. Nuestro énfasis de todas formas no es juzgar nuestro comportamiento, sino más bien aumentar nuestro repertorio de habilidades en la pacificación para aprender cómo y cuándo aplicarlas de manera más efectiva. Esto en parte depende en el tipo de conflicto que ocurra.