GUÍA PARA LA PLANEACION DE ACTIVIDADES

Título: Puente de los Acuerdos		**1. Tema:** *Manejo de conflictos*
2. Fecha: primer trimestre 2025	**3. Lugar: sede seminario**	**4. Hora:**
5. Población:		
6. Objetivo general: **fortalecer habilidades en resolución de conflictos y trabajó en equipo.**		
Objetivos específicos: 1 fortalecer las habilidades blandas de los grupos de formación para la resolución de conflictos 2 proporcionar una herramienta valiosa para el desempeño en el ámbito laboral 3 fomentar la resolución de conflictos como paso importante en la vida diaria dentro y fuera de la formación 4 ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades para la resolución pacífica de conflictos, fomentando el diálogo, la empatía y la creatividad.		
7. Metodología: *Juego de roles para la resolución creativa de conflictos*		
8. Contenido(s): Desarrollo de la Actividad: **Formación de Equipos** • Se forman grupos de 3 a 5 personas. • Cada grupo recibe una tarjeta con una situación de conflicto realista. • Cada persona asume un rol dentro del conflicto (ejemplo: jefe, empleado, cliente, amigo, familiar, etc.). **Representación del Conflicto**		

- Durante **5 minutos**, los participantes deben representar el conflicto sin resolverlo todavía.
- Cada persona debe expresar su punto de vista de manera auténtica, respetando su rol.

Construcción del "Puente de los Acuerdos"

- Se coloca una cuerda o cinta en el suelo simulando un puente.
- **Regla:** Nadie puede cruzar el puente hasta que el grupo logre una solución viable y justa para ambas partes.

Cada personaje debe expresar una propuesta de solución antes de cruzar

Ubicación y Simbolismo

- Se dibuja o marca un puente en el suelo usando cuerda, cinta adhesiva o incluso bancos alineados.
- El puente representa la distancia emocional o ideológica entre las partes en conflicto.
- A cada lado del puente, los participantes deben permanecer hasta que logren un acuerdo.

Reglas para Cruzar el Puente

- **No se puede cruzar sin una solución**: Cada persona o grupo debe proponer al menos una solución viable y justa antes de avanzar.
- **Debe haber consenso**: No basta con que una sola persona proponga una idea, sino que todos los involucrados deben estar de acuerdo en cruzar juntos.
- Cada participante debe expresar un compromiso antes de cruzar.

Elementos de Negociación Antes de Cruzar

- **Identificar el problema**: Cada participante expresa su punto de vista y cómo se siente respecto al conflicto.
- **Proponer soluciones**: Cada uno ofrece posibles soluciones, considerando **creatividad y equidad**.
- **Encontrar un punto medio**: Las partes ajustan sus propuestas hasta llegar a un **acuerdo mutuamente beneficioso**.
- **Verificación**: Antes de cruzar, todos deben confirmar si se sienten satisfechos con la solución propuesta.

Cruzando el Puente

- Una vez alcanzado un acuerdo, los participantes **cruzan juntos el puente**.
- Esto simboliza el compromiso con la solución y la superación del conflicto.
- Al llegar al otro lado, se puede realizar una reflexión final sobre la experiencia.

Ejemplos de Situaciones de Conflicto:

Situación 1: Dos compañeros discutieron porque uno le prestó un libro al otro y este lo devolvió roto.

Situación 2: Un aprendiz fue excluido de un grupo de trabajo porque sus compañeros creen que no aportará ideas.

Situación 3: Dos amigos dejaron de hablarse porque uno hizo un comentario en redes sociales que el otro encontró ofensivo.

Situación 4: Un compañero se siente molesto porque alguien copió su tarea sin pedir permiso

9. Materiales:

- ☑ **Cinta adhesiva o cuerda para marcar el "puente".**
- ☑ **Cartas con situaciones de conflicto en el ámbito laboral, social o personal.**
- ☑ **Tarjetas con roles para cada participante.**
- ☑ **Papel y bolígrafos para anotar ideas de solución.**

10. Manejo del tiempo:

Contextualización: (bienvenida a los participantes y ubicación de los momentos y objeto de la actividad).**5 MINUTOS**

1. Actividad inicial: *de ambientación o rompe hielo* (*crean el ambiente apropiado para desarrollar las técnicas)* **10 MINUTOS**

Actividad: "La Historia Incompleta" (Máx. 10 minutos)

Objetivo: Mostrar cómo los conflictos pueden surgir de percepciones diferentes y cómo la comunicación ayuda a resolverlos.

Instrucciones:

1. **Formar pequeños grupos** (3-4 personas). *(1 min)*
2. **Leer la siguiente historia en voz alta:**

"María llegó a casa y vio la mesa vacía. Se cruzó de brazos y suspiró. Después de unos minutos, tomó el teléfono y marcó un número. Cuando la llamada terminó, salió rápidamente sin decir una palabra."

3. **Cada grupo debe discutir:** ¿Qué creen que pasó? ¿Por qué María actuó así? *(3 min)*
4. **Cada grupo comparte su versión de la historia**. *(3 min)*
5. **Reflexión en grupo:**
    - ¿Por qué hubo diferentes interpretaciones?
    - ¿Cómo se relaciona esto con los conflictos en la vida real?
    - ¿Qué pasaría si tuviéramos más información? *(3 min)*

Cierre: Explica que los conflictos suelen surgir cuando tenemos información incompleta o asumimos cosas sin preguntar. La clave para resolverlos es la comunicación clara y la empatía.

Exposición del tema: (presentación de las estrategias argumentativas) realizar una breve introducción del tema de **10 MINUTOS**
Un conflicto es una situación de desacuerdo entre dos o más personas que tienen intereses, valores, creencias u objetivos diferente
¿Qué es el manejo de conflictos? El manejo de conflictos es un proceso en el que se gestiona un desacuerdo entre varias partes con el propósito de minimizar su impacto negativo, aliviar la tensión entre los involucrados y alcanzar un acuerdo satisfactorio. Se trata de un conjunto de habilidades sociales y emocionales que se utilizan para resolver las disputas y desacuerdos de manera efectiva y pacífica.

Los conflictos interpersonales surgen en todos los ámbitos de nuestras vidas: familiar, laboral o cualquier otro espacio de socialización. Dentro de la dinámica empresarial, la aparición de conflictos es una parte natural de la convivencia y el manejo apropiado de los mismos es un aspecto crítico para garantizar un ambiente laboral productivo y saludable.

Trabajo participativo (reflexión, encuesta, trabajo en equipo, diadas) **REFLEXION 10 MINUTOS**
Conclusión: (cierre) por ejemplo: (reflexionar con el grupo, hacer relaciones con el trabajo realizado) **5 MINUTOS**
Reflexión y Debate

- Cada grupo presenta su conflicto y la solución encontrada.
- Se analizan las estrategias utilizadas con preguntas como:
    - ¿Fue fácil o difícil encontrar una solución?
    - ¿Qué obstáculos surgieron en la negociación?
    - ¿Cómo se puede aplicar lo aprendido en la vida real?

2. Evaluación: *(elaborar formato breve en que reciba retroalimentación de los asistentes) entregar a 3 o 5 asistentes nada más.*

Elaboro

Cesar Fernando Álvarez vallejo

Psicólogo bienestar