

# Gestión de conflictos

## Guía de seguimiento: Aspectos clave aplicables

ASPECTO TRABAJADO	COMPORTAMIENTO ESPERADO
<b>El motivo por el que tenemos conflictos con otros compañeros</b>	<p>Nuestros prejuicios, y las asunciones negativas sobre las intenciones que tienen los demás, o las razones por las que hacen lo que hacen, hacen que reaccionemos de forma especialmente negativa con ellos, y eso complica la relación. La historia que nos contamos es lo que genera una emoción negativa que, a su vez, genera el comportamiento negativo.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ser consciente de los prejuicios que tengo hacia otras personas (Pienso que son unos...y que siempre hacen...).</li><li>2. Ser consciente de la historia que me he contado sobre el por qué hace lo que hace, y cómo me afecta.</li><li>3. No prejuzgarlos (igual que nosotros, tienen sus razones, su punto de vista, sus problemas...).</li></ol>
<b>Qué hacer para evitar generar un conflicto con otra persona, cuando tenemos diferencias de opinión o de intereses</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Evitar hacer juicios de valor (eres muy, siempre haces...).</li><li>2. Reconocer nuestros propios errores antes de que nos los señalen. Reconocer que no somos perfectos ni pretendemos tener la razón.</li><li>3. Explicar al otro cómo nos sentimos y porqué. Las dudas, la presión que tenemos, las preocupaciones (facilitar que empatice con nosotros).</li><li>4. Reconocer su importancia (de su trabajo, de lo que hace...).</li><li>5. Escuchar sin interrumpir.</li><li>6. Mantener un tono de voz bajo.</li><li>7. No caer en los sarcasmos ni en las acusaciones.</li><li>8. Permitir al otro siempre una salida honrosa. No pretender ganar, sino buscar una solución válida para ambos .</li></ol>
<b>Adaptar mi estilo de comunicación</b>	<p>Fijarme en mi estilo de comunicación y en cómo puede estar afectando a las demás personas (hablo mucho, o poco, o con un tono muy alto, o hago demasiadas preguntas...).</p> <p>Evitar tener comportamientos de lucha o escape (sarcasmo, no decir lo que pienso, amenazar, subir la voz...) para facilitar la gestión constructiva de los conflictos.</p>