



U.D.S.
MI UNIVERSIDAD

- DOCENTE: JANETH FABIOLA SOLÓRZANO PENAGOS.
- ALUMNA: NANCY CAROLINA MONTOYA HERNÁNDEZ.
- CARRERA : PSICOLOGÍA
- MATERIA : COMPORTAMIENTO SOCIAL.
- UNIDAD: IV.
- TEMA: CONFLICTO.
- FECHA DE ENTREGA: 02/12/2024.



CONFLICTO

4.1 CONFLICTO

Los elementos de cualquier conflicto, son similares en muchos niveles, desde naciones hasta individuos. Las personas en conflicto perciben que la ganancia de una de las partes representa una pérdida para la otra. —Queremos paz y seguridad.

¿QUÉ GENERA LOS CONFLICTOS?

Lo que resulta notable (y significa nuestra tarea) es que estos ingredientes son comunes a todos los niveles de conflicto social, sea intergrupales (nosotros contra ellos) o interpersonal (yo contra nosotros).

DILEMAS SOCIALES

—Los psicólogos sociales que estudian el conflicto están en una posición muy estratégica a la de los actores (o, señaló el investigador de conflictos, Mortimer Deutsch (1996)).

EL DILEMA DEL PRISIONERO
Si ambos cooperan, cada uno recibirá una recompensa moderada.

4.2 LA TRAGEDIA DE LOS COMUNES

La tragedia de los comunes: un recurso (o recurso de vacas que pastan de hambre. En el mundo actual, los —comunes) pueden referirse al aire, al agua, a los peces, a galletitas o a cualquier otro recurso compartido y limitado.

4.3 COMPETENCIA

En situaciones que fomentan la competencia, los grupos se comportan de maneras más competitivas de lo que lo hacen los individuos (Trenthol et al., 2003, 2007). Incluso después de acuerdos formales de cooperación y favor de la colaboración, la situación intergrupales con frecuencia muestra mucho del dilema del prisionero (Trenthol, 2002).

4.4 INJUSTICIA PERCIBIDA

Según algunos análisis de la justicia equitativa, las personas perciben que la justicia es equitativa si la equidad o distribución de recompensas es proporcional a sus contribuciones de recursos (Stawski et al., 2011; Walker et al., 1978).

Algunas veces los individuos definen la justicia como equitativa, pero otros que definen la equidad como equitativa, o como una equidad basada en la capacidad (Folger, 1984).

4.5 PERCEPCIONES ERRONEAS

El problema surge cuando las percepciones de los miembros y miembros de otros son que el otro está actuando de manera que el conflicto es inevitable. También el conflicto es inevitable cuando las percepciones de los miembros y miembros de otros son que el conflicto es inevitable.

4.6 INFLUENCIA DEL CONTACTO

Cuando se permite más contacto intergrupales, los individuos se vuelven más cooperativos y menos competitivos (Trenthol et al., 2003, 2007; Turner y Folger, 2001).

Experimentos muestran que el contacto intergrupales puede reducir el conflicto intergrupales (Trenthol et al., 2003).

4.7 COOPERACION

La cooperación intergrupales se refiere a la acción que se toma cuando los miembros de un grupo actúan en beneficio de otro grupo (o en beneficio de los individuos de otro grupo). La cooperación intergrupales se refiere a la acción que se toma cuando los miembros de un grupo actúan en beneficio de otro grupo.

Experimentos muestran que el contacto intergrupales puede reducir el conflicto intergrupales (Trenthol et al., 2003).

CONFLICTO

4.8 EL GANAR

Busca que todas las partes involucradas en una situación de relación salgan beneficiadas de manera equitativa.

Se persigue un beneficio mutuo, basado en la sinergia y las creencias de que el éxito de todos es superior al éxito personal de una u otra parte.

4.9 COMUNICACIÓN

NEGOCIACIÓN: Herbert A. Simon, Leonard Bickman y John Cacioppo (1979) proporcionan un resultado típico en la condición de control, se acercaron a diferentes agencias de Chevrolet y preguntaron el precio del Cupé Montecarlo deportivo nuevo.

MEDIACIÓN

Un proceso neutral y justo ofrece las opciones que permiten que las partes en conflicto realicen concesiones y ganen las aspiraciones a un mismo tiempo (Pruitt, 1988).

4.10 CONCILIACIÓN Y GRIT

Hay situaciones en que la tensión y las sospechas son tan generalizadas que incluso la comunicación directa entre y dentro de las partes, a menudo puede ser imposible.

GRIT

El propósito social (Grit en Ortega y Pardo, 2003) propone una técnica alternativa, una que es capaz de ser, pero la habilidad puede ser una herramienta al servicio. La habilidad puede ser utilizada y mejorada de manera gradual.

GRIT: Valor al trabajo que se hace que sea de las partes, pero también de las partes de las partes, pero también de las partes de las partes, pero también de las partes de las partes.

4.11 EL CONFLICTO ENTRE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Muchos conflictos sociales son una competencia entre los derechos individuales y colectivos. El derecho de una persona a formar parte en conflicto con el derecho de otro de vivir en un ambiente libre de fumo.

Antes de (1997), se usó argumentos que hay demasiado contaminación y no se valen los derechos individuales.

POR ELLO:

El conflicto personal, el conflicto colectivo y el conflicto de los derechos de las partes y la libertad de los individuos, pero también de los individuos, pero también de los individuos, pero también de los individuos, pero también de los individuos.

BIBLIOGRAFÍA

Artículo 11.0 de la Constitución de Colombia, artículo 2024 sobre el artículo 11.0 pag. 113-117