

Programa del módulo de formación en Gestión de conflictos

Título del módulo / taller	GESTIÓN DE CONFLICTOS
<p>Los resultados del aprendizaje</p> <p>Indique los conocimientos (hechos, principios, teorías y prácticas que caracterizan la formación) y las destrezas (capacidad para aplicar dichos conocimientos) que se espera que el alumno adquiera al finalizar el curso. Expresan cómo los estudiantes podrán emplear el material, tanto en el contexto de la clase como de manera más amplia.</p>	<p>Se espera que al finalizar el taller los participantes puedan resolver con éxito situaciones de conflicto personal, interpersonal y de equipo. Se adquirirán conocimientos avanzados sobre la naturaleza de los conflictos, su dinámica, así como las principales teorías que los explican.</p> <p>Se desarrollará una mayor conciencia sobre los efectos de los conflictos sobre ellos mismos, los demás y los sistemas, así como la formación de habilidades para su prevención y manejo.</p> <p>Después del taller, los participantes estarán en mejores condiciones de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) identificar diferentes tipos de conflicto, sus causas y posibles consecuencias; 2) utilizar habilidades de comunicación empática y asertiva para resolver el conflicto; 3) seleccionar los estilos más adecuados en la resolución de un conflicto; 4) Aplicar habilidades de negociación, 5) comprender la dimensión intercultural de los conflictos y las formas de mitigarlos.
<p>Contenido y objetivos del curso</p> <p>Breve descripción del contenido del curso, qué habilidades se capacitarán y los principales temas cubiertos que permitirán a los estudiantes alcanzar los resultados de aprendizaje esperados.</p>	<p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionar conocimientos prácticos sobre prevención y gestión de conflictos. 2. Sensibilizar sobre la creación de entornos positivos y colaborativos 3. Capacitar en la prevención y gestión de conflictos <p>Programa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CONFLICTOS Y GESTIÓN DE CONFLICTOS (10 ') <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Conceptos y teorías 1.2. Visión positiva del conflicto 2. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y CONFLICTOS (10 ') <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Diversidad individual y cultural 2.2. Personalidad, estilos cognitivos, estilos comunicativos 3. ESTRATEGIAS INDIVIDUALES EN GESTIÓN DE CONFLICTOS: EMPATÍA Y ASERTIVIDAD (10 ') <ol style="list-style-type: none"> 3.1. El modelo TKI (Inventario de Thomas Kilmann) 3.2. Autoevaluación y aplicación del modelo 4. ESTRATEGIAS DE EQUIPO EN GESTIÓN DE CONFLICTOS (10 ') <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Los cinco desafíos de un equipo de alto rendimiento 4.2. Positividad y productividad: la importancia de la retroalimentación y la retroalimentación 5. ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS EN PREVENCIÓN / GESTIÓN DE CONFLICTOS (10 ') <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Entrenador de liderazgo, GRH y cultura de seguridad psicológica

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

	5.2. Negociación y Mindfulness: la flexibilidad cognitiva como fuente de éxito en la resolución de conflictos
<p>Metodología</p> <p>Precisar cuál es el método de enseñanza (taller con parte teórica y ejercicios, juegos de rol, juegos, simulaciones, cuestionarios...) y cómo las actividades formativas propuestas responden a los objetivos de aprendizaje. Indique si se utilizará algún software o aplicaciones específicos.</p>	<p>La filosofía pedagógica es esencialmente "aprender haciendo". Siempre partiremos de la acción a la reflexión personal y grupal. Siempre partiendo de situaciones, problemas y casos, los pensamientos, emociones y comportamientos de los involucrados son vividos y discutidos a través de la técnica AAR (After Action Reflection). La Teoría se proporciona en sus aspectos básicos al final de cada acción-reflexión y de forma más desarrollada en materiales para explorar después de la sesión. Cada participante hará un viaje individual, interpersonal y en equipo siendo actor / actriz y autor / autor de sus habilidades creativas y no meros espectadores. Hará una autoevaluación, tendrá roles que desempeñar y problemas para intercambiar ideas con un enfoque positivo. El desafío de la metacomunicación y el coaching de equipos también estará presente como técnicas pedagógicas y de desarrollo.</p>
<p>Bibliografía</p> <p>Indique una breve bibliografía con textos de referencia, diapositivas, herramientas, etc.</p>	<p>Cottrell, S. (2015). Skills for success: personal development and employability. Macmillan Education: New York.</p> <p>Goleman, D. (2013). Focus: The Hidden Driver of Excellence. New York: Harper Collins.</p> <p>Ivey, A.E., & Ivey, M.B. (2010). Intentional interviewing and counseling: Facilitating client development in a multicultural society (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.</p> <p>Kay, A. A., & Skarlicki, D. P. (2020). Cultivating a conflict-positive workplace: How mindfulness facilitates constructive conflict management. <i>Organisational Behavior & Human Decision Processes</i>.</p> <p>Neves, J., Carvalho Ferreira, J. M. (2001). Poder, Conflito e Negociação. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves, & A. Caetano, <i>Manual de Psicossociologia das Organizações</i> (pp. 509 - 529).</p> <p>Seligman, M.E.P. (2002). <i>Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment</i>. New York: Free Press.</p>

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.