

Educación vial
para personas
adultas

**¿De quien
es la culpa?**

Educación Secundaria

Educación Vial como centro de interés
Ámbito social volumen II

Fichas de trabajo

Guía de la Unidad Didáctica: ¿DE QUIÉN ES LA CULPA?

Ámbito del DCB: Social	Nivel: ESPA
Relación con los currículos de las CCAA	
Decreto de mínimos: Educación para la ciudadanía, Bloque relaciones interpersonales y participación y Bloque identidad y alteridad. Educación afectivoemocional.	
Andalucía: Módulo VI, bloque 11.	
Aragón: Módulo III, bloque 5.	
Asturias: Segundo nivel, Primer periodo cuatrimestral, módulo ciudadanía en un mundo global.	
Castilla León: Módulo IV, bloque 4	
Cantabria: Primer nivel, primer módulo, bloque 1.	
Canarias: Nivel I, tramo II, bloque I-1.	
Extremadura: Nivel II, Módulo 1, unidad de aprendizaje 3.	
Madrid: Nivel I, bloque 5.	
Temporalización: 12 periodos lectivos	

Paso 1: Descripción del tema y de la tarea final

La agresividad es un problema cada vez más presente en nuestra sociedad, que se presenta en todas las esferas de la vida pública y privada.

En el caso del tráfico, es habitual asistir a discusiones ocasionadas por conflictos viales, la mayoría de las veces de importancia menor o fácilmente solucionables, pero que desembocan en conductas agresivas aumentando la magnitud del problema.

También son frecuentes las actitudes de conducción agresiva, utilizando el claxon más de lo debido, realizando maniobras bruscas sin previo aviso, profiriendo insultos al resto de conductores... y la percepción general de que la culpa de los problemas derivados del tráfico siempre es de los demás, nunca nuestra.

Para poder cambiar estas actitudes es necesario conocer las claves de la resolución positiva de conflictos y los aspectos que caracterizan a la

inteligencia emocional, y aplicarlos a los conflictos de nuestra vida cotidiana.

Por ello, esta unidad didáctica comienza planteando el tema y recopilando ejemplos de situaciones conflictivas relacionadas con el tráfico, con la ayuda de viñetas y de un texto literario.

A continuación se trabajan las causas y características de la conducción agresiva, con la elaboración de un esquema de las mismas y un debate.

Después nos adentramos en la resolución positiva de conflictos, en grupos de cuatro, definiendo primero qué es un conflicto como aplicación de los saberes previos para trabajar a continuación un texto que los define y aborda cómo resolverlos.

Para visualizar más claramente cómo influye la personalidad de cada uno en el desarrollo y desenlace de cualquier situación conflictiva, se realizará un debate organizado, con asignación de roles específicos a cada contertulio. La mitad de la clase observará el debate de sus compañeros, intentando adivinar la personalidad que ha asumido cada uno. Como conclusión, se valorará la influencia de la personalidad en nuestra conducta.

Para valorar las posibilidades de modificación de la conducta personal, nos adentraremos en el conocimiento de la inteligencia emocional, sus características y forma de educarla, leyendo en grupo el texto que la define y caracteriza y elaborando una lista de las cosas que se pueden aprender para mejorarla y aplicarla a la resolución de los conflictos relacionados con el tráfico vial.

Se aplicará al análisis de la conducción agresiva, escribiendo por parejas un texto que recoja las características de los conductores españoles al volante, el perfil de un conductor agresivo, las claves para evitar serlo y qué hacer ante un conductor agresivo, a partir de los datos de un estudio realizado por Audi.

Como tarea final, se representarán en grupos situaciones de conflictos viales, partiendo de la versión más habitual primero y rehaciendo la representación desde las claves de la resolución positiva de conflictos. Para hacerlo, trabajarán las características de la técnica de rolle playing.

Mapa de tareas



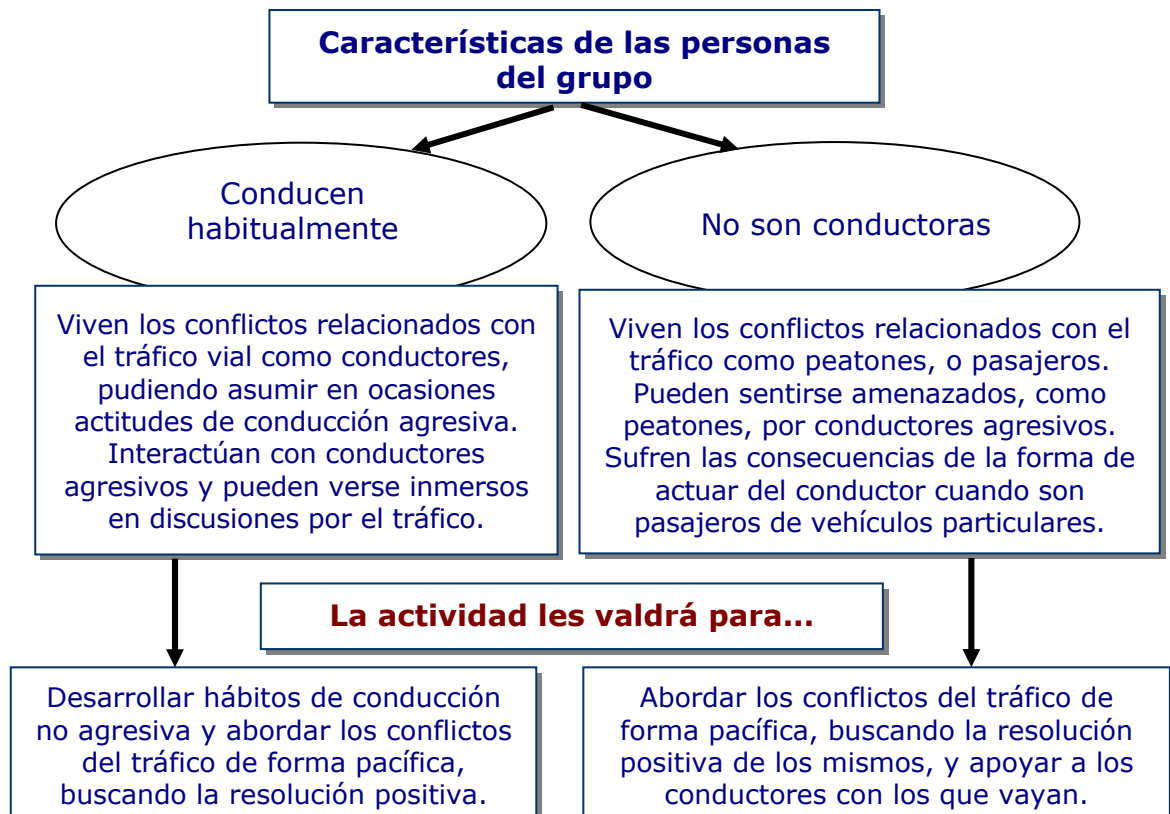
Paso 2: Análisis del punto de partida del grupo para adaptar la UD

De los contextos posibles **-personal**, el de la vida privada, familia y amigos, ocio...; **público**, en el que la persona actúa como miembro de la sociedad o de alguna organización; **profesional**, el del trabajo; **educativo**, relacionado con el aprendizaje- esta actividad se inscribe en el público y el personal fundamentalmente.

Para adaptar la actividad al grupo se pueden considerar las siguientes preguntas

- o ¿En qué contextos participa cada persona-el grupo? ¿Qué hará en ellos?
- o ¿Para qué o en qué situaciones de su vida cotidiana – profesionales, personales, sociales...- necesitará-podrá usar cada persona del grupo los conocimientos y competencias que se desarrollan en la actividad?

Para una adaptación respecto a la orientación de la actividad se puede seguir el siguiente árbol de preguntas:



Paso 3: Especificación de objetivos

Objetivos del Ámbito

Lo que la persona necesita conocer, adquirir, saber...

- Valorar las razones y argumentos de los demás en las discusiones personales.
- Valorar el diálogo como la mejor forma para resolver conflictos.
- Aplicar la inteligencia emocional a la resolución de conflictos.
- Desarrollar la iniciativa personal asumiendo responsabilidades y practicar formas de convivencia y participación basadas en el respeto, la cooperación y el rechazo a la violencia.

Competencias

Lo que la persona podrá o sabrá hacer cuando sepa, adquiera o conozca lo previsto:

Lingüística	Expresión de sentimientos y emociones de manera sosegada. Uso de la comunicación lingüística y el diálogo como motor de la resolución pacífica de conflictos. Escucha activa.
Matemática	Interpretación de los porcentajes como forma de expresión de la realidad.
Información TIC	Transformación de la información en conocimiento, organizándola, analizándola, sintetizándola, estableciendo relaciones, haciendo inferencias y deducciones para integrarla en los esquemas previos de conocimientos.
Social Ciudadana	Resolución constructiva de los conflictos, expresando las propias ideas y escuchando las ajenas con capacidad para ponerse en el lugar del otro. Práctica del diálogo y la negociación.
Cultural y artística	Expresión de sentimientos, emociones y conductas a través de la representación teatral.
Aprender a aprender	Desarrollo de criterios y habilidades personales para mejorar la inteligencia emocional.

Autonomía...	Capacidad de elegir el comportamiento más adecuado en cada momento, con criterio y visión estratégica.
---------------------	--

Paso 4: Especificación de contenidos

Contenidos del Ámbito Social

- Valores éticos de la no violencia.
- Los conflictos personales y su resolución pacífica.
- Inteligencia, sentimientos y emociones. La inteligencia emocional.
- Exposición de opiniones y juicios propios con argumentos razonados y capacidad para aceptar las opiniones de los otros.
- Práctica del diálogo como estrategia para abordar los conflictos de forma no violenta.
- Preparación y realización de debates sobre aspectos relevantes de la realidad, con una actitud de compromiso para mejorarla.
- El desarrollo de actitudes no violentas en la convivencia diaria.

Específicos de educación vial:

- La conducción agresiva
- Fórmulas positivas para resolver los conflictos del tráfico vial.

Contenidos Otros Ámbitos

Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• El diálogo• El texto expositivo• La representación teatral de un rol
---------------------	--

Paso 5: Procedimientos de evaluación

La evidencia fundamental para la evaluación final de la tarea serán las representaciones realizadas, las listas de estrategias positivas para la resolución de conflictos y las conclusiones escritas en el momento de la evaluación final.

Los criterios de evaluación a aplicar:

- Descubrir sus sentimientos en las relaciones interpersonales, razonar las motivaciones de sus conductas y elecciones y practicar el diálogo en las situaciones de conflicto.

Con este criterio se intenta comprobar que la persona asume y controla sus propios sentimientos, se pone en el lugar de los otros y utiliza el diálogo y otros procedimientos no violentos para superar los conflictos en sus relaciones interpersonales, que razona sus elecciones y que es responsable de sus actos.

Paso 6: Planificación del proceso: listado de tareas

Actividad 1: ¿De quién es la culpa?

Descripción

Plantear al grupo que piensen en alguna situación conflictiva relacionada con el tráfico que hayan vivido o a la que hayan asistido como observadores y comenten las actitudes que mostraron sus protagonistas, el tono de la discusión, las estrategias empleadas para resolver el problema, si se arregló el conflicto...

A continuación hacer pequeños grupos. Cada uno hará una lectura de las viñetas y el texto que recogen las fichas, definiendo con adjetivos las actitudes de los personajes que aparecen y las razones que les llevan a actuar de esa manera.

Poner en común y elaborar una lista conjunta con las actitudes en las que hayan coincidido todos los grupos. ¿Qué conclusiones sacan a la vista de las mismas?

Objetivos

- Activar conocimientos previos.
- Presentar el trabajote la unidad.
- Analizar las actitudes en las discusiones personales.

Contenidos

- Los conflictos en el tráfico vial.

Recursos

Fichas de trabajo.

Evaluación

Evidencia: lista de actitudes personales en un conflicto.

Temporalización:

1 periodo lectivo.

Actividad 2: Agresividad y hostilidad en la conducción

Descripción

Explicar al grupo que van a leer un texto sobre la conducción agresiva y las posibles causas de esa conducta –ambientales y personales-. Tras la lectura, tendrán que definir los conceptos clave de la misma y elaborar un esquema con todas las causas.

Por último, se abrirá un debate sobre qué podemos hacer para afrontar esta agresividad.

Objetivos

- Valorar las razones y causas de las conductas agresivas en la conducción de vehículos para poder afrontarlas.

Contenidos

- La conducción agresiva.

Recursos

- Ficha de trabajo

Evaluación

Evidencia: definiciones y esquemas realizados.

Temporalización:

2 periodos lectivos.

Actividad 3: Los conflictos

Descripción

Hacer grupos de cuatro personas. Primero definirán qué es un conflicto para ellos, pensarán en ejemplos de conflictos cotidianos y apuntarán sus estrategias para resolverlos de forma positiva.

A continuación harán una lectura comprensiva del texto "los conflictos", subrayando las ideas que consideren fundamentales del mismo. A la luz del texto, completarán sus definiciones y la propuesta de estrategias para la resolución de conflictos.

Se hará una puesta en común tras la que se definirán en gran grupo los pasos que creen se deben dar para resolver positivamente un conflicto.

Objetivos

- Valorar las razones y argumentos de los demás en las discusiones personales.
- Valorar el diálogo como la mejor forma para resolver conflictos.
- Desarrollar la iniciativa personal asumiendo responsabilidades y practicar formas de convivencia y participación basadas en el respeto y la resolución positiva de conflictos.

Contenidos

- Los conflictos.
- Pasos para la resolución de un conflicto.

Recursos

Fichas de trabajo.

Los textos se han extraído del CDROM *Formación para la adquisición de competencia intercultural*, elaborado por FAEA por el Ayuntamiento de Zaragoza en 2006.

Evaluación

Evidencias: definiciones y propuestas elaboradas.

Temporalización:

2 periodos lectivos.

Actividad 4: Así somos

Descripción

Para aplicar los pasos de resolución de conflictos y valorar la dificultad de su uso en la vida cotidiana, realizar un debate entre la mitad de los participantes, que tendrán una personalidad inventada y asignada por el educador de acuerdo a los roles descritos en esta guía, mientras la otra mitad les observa para tomar notas sobre su comportamiento. A cada personaje se le dará la descripción de su rol en una hoja que sólo ellos podrán ver.

Se organiza la clase para el debate. Los participantes elegidos para que debatan formarán un círculo en el centro de la clase y pondrán en un folio escrito con letras grandes el nombre de su personaje. El resto se situará fuera de este círculo.

Se escribe en la pizarra en una columna el nombre de los personajes y el nombre de la persona a la que le ha correspondido, pero no la personalidad que le toca asumir. En una segunda columna se copian las personalidades desordenadas. Se explica a los observadores que en un folio deben unir el nombre de cada personaje con su personalidad.

Es conveniente detenerse al principio para explicar cada una de las personalidades, poner ejemplos de actuaciones que les son propias...

El tema del debate debe ser sencillo, que provoque inmediatas opiniones entre los contertulios y discusión

Durante unos diez-quince minutos les dejamos que realicen el debate. Terminado el mismo, pasar a comprobar si los observadores han descubierto la personalidad de cada personaje, dando razones de los criterios por los que las han asignado.

Una vez identificadas las personalidades (no importan los personajes, o quién los representó) pasamos a valorar las ventajas e inconvenientes para

las relaciones de cada una de las personalidades representadas. ¿Qué personajes han intentado aplicar los pasos de resolución de conflictos? ¿Cuáles los han boicoteado? ¿Qué emociones se han puesto en juego? ¿Cómo se han manejado por parte de cada uno?

Para finalizar, se pueden leer las dos listas de características de una persona que se siente bien y una que está mal y relacionar las personalidades asumidas en el debate con ellas.

PERSONAJE	PERSONALIDAD	CONDUCTAS QUE LE SON PROPIAS
Luna	Animador de la actividad	Anima al grupo, es cordial y simpático, suele alentar a que todos participen y opinen. Se preocupa del turno de palabras, de que haya respeto entre todos, de que el debate se desarrolle con orden.
Marte	Presentador de opiniones, comentarista y evaluador.	Presenta sus opiniones o recoge las de los demás aportando una síntesis de todo lo dicho. Continuamente está haciendo resúmenes sobre lo dicho y valoraciones de la marcha del debate.
Mercurio	Gracioso.	Aporta ocurrencias graciosas, chistes, bromas, es simpático y muestra un humor gracioso y no ofensivo.
Saturno	Armonizador. Generador de alternativas de trabajo.	Evita enfrentamientos, aproxima posturas, concilia opiniones, media en los conflictos. Ofrece, sin imponerlas a la fuerza, alternativas para organizar el trabajo, para resolver dificultades.
Venus	Presentador de dudas y dificultades. Distractor del trabajo.	Pone de manifiesto todos los aspectos negativos del grupo, todas las dificultades que tiene. Con sus intervenciones (extrañas al debate) introduce elementos que desvían o dificultan el debate.
Júpiter	Dominante.	Intenta llevar siempre la voz cantante, quiere dirigir la participación, imponer sus conclusiones.
Urano	Burlón.	Ridiculiza a los demás, su humor no es dulce y llega a ser ofensivo y molesto, aunque pueda provocar la risa.
Neptuno	Pasivo.	No participa, es reservado, no aporta nada, se dedica a pensar o trabajar en lo suyo.
Plutón	Bloqueador.	Rechaza todas las ideas que se propongan, adopta una actitud negativa ante el trabajo, se niega a colaborar.

La actividad es una adaptación de la propuesta por Alfredo Matías Oteros López en el número 26 de la Revista digital "investigación y educación" en: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n26/26080140.pdf

Objetivos

- Analizar la influencia de la personalidad en las discusiones personales.
- Desarrollar la iniciativa personal asumiendo roles y actitudes que repercuten en la convivencia y participación.

Contenidos

- Los conflictos personales y su resolución.
- Exposición de opiniones y juicios.
- Práctica del diálogo.
- Preparación y realización de un debate guiado.

Recursos

Fichas de trabajo.

Elaborada a partir de la propuesta recogida en: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n26/26080140.pdf

Evaluación

Evidencias: respuestas a las preguntas de conclusión del debate.

Temporalización:

2 periodos lectivos

Actividad 5: Inteligencia para resolver conflictos

Descripción

Plantear al grupo que una vez constatada la importancia de la personalidad y las emociones en la manera de abordar los conflictos, van a ahondar un poco más en éstas últimas, en su papel a la hora de tomar decisiones y actuar.

Para ello, leer el texto "inteligencia para resolver conflictos". Primero, el educador hará un resumen inicial del contenido del texto y luego el grupo lo leerá en voz alta, por párrafos y parando a explicar lo que no se entienda de cada uno.

Poner ejemplos entre todos de los ocho tipos de inteligencias múltiples que se describen y a qué se aplican en la vida cotidiana.

Hacer una puesta en común y elaborar una lista de las cosas que se pueden aprender para mejorar la inteligencia emocional aplicada a la resolución de los conflictos relacionados con el tráfico vial.

Objetivos

- Valorar las razones y argumentos de los demás en las discusiones personales.
- Aplicar la inteligencia emocional a la resolución de conflictos.

Contenidos

- Inteligencia, sentimientos y emociones. La inteligencia emocional.
- Exposición de opiniones y juicios propios con argumentos razonados y capacidad para aceptar las opiniones de los otros.

Recursos

Fichas de trabajo.

Los textos se han elaborado partiendo de:

http://es.wikipedia.org/wiki/Inteligencia_emocional

<http://www.inteligencia-emocional.org/articulos/index.htm>

Evaluación

Evidencias: lista de las cosas que se pueden aprender para mejorar la inteligencia emocional.

Temporalización:

1 periodo lectivo

Actividad 6: Inteligencia emocional en la conducción

Descripción

Dividir la clase en parejas. Cada pareja tiene que escribir un texto que recoja las características de los conductores españoles al volante, el perfil de un conductor agresivo, las claves para evitar serlo y qué hacer ante un conductor agresivo. Para hacerlo, partirán de las ideas recogidas en los cuadros de la ficha de trabajo, añadiendo planteamientos personales e ideas que recuerden de lo trabajado anteriormente en la unidad didáctica.

Se guardarán los escritos como material a tener en cuenta en la tarea final.

Objetivos

- Analizar las razones y argumentos de los demás en los conflictos que se producen a causa del tráfico.
- Aplicar la inteligencia emocional a la resolución de conflictos.
- Desarrollar la iniciativa personal.

Contenidos

- Los conflictos personales y su resolución.
- Inteligencia, sentimientos y emociones. La inteligencia emocional.
- Exposición de opiniones y juicios propios.

Recursos

Fichas de trabajo.

Textos elaborados a partir de:

<http://www.attitudes.org/>

http://www.educacionvialadultos.es/blog.jsp?id_blog=112

Publicación de por tess-on @ 7:42 En:

<http://tess.blogcindario.com/2006/10/00158-las-mujeres-tienen-mas-inteligencia-emocional-en-la-conduccion.html> jueves, 19 de octubre de 2006

Como complemento para poder ampliar la actividad se puede utilizar el video que se recoge en:

<http://festivals.doubleyou.com/2006/attitudesmacarra1/> y analizarlo.

Evaluación

Evidencias: Textos elaborados.

Temporalización:

1 periodo lectivo.

Tarea final: ¿De quién es la culpa?

Descripción

Hacer cuatro grupos. Recordar la lista de situaciones de conflicto vial trabajadas en la primera actividad y elegir cuatro que se diferencien entre sí y tengan causas y consecuencias distintas. Asignar una a cada grupo.

Tendrán que hacer una representación de la situación desde dos claves distintas:

1. Tal cual se dio en el momento, o plasmando las formas más habituales que se ven en la calle y bajo las que seguramente habría transcurrido el incidente.
2. Aplicando las claves de la inteligencia emocional y la resolución positiva de conflictos trabajadas a lo largo de la unidad didáctica.

Para ello, primero definirán los personajes que van a aparecer, elaborarán el guión de las dos representaciones y las ensayarán. Al final, cada grupo hará sus representaciones para toda la clase.

Objetivos

- Valorar las razones y argumentos de los demás en las discusiones personales.
- Valorar el diálogo como la mejor forma para resolver conflictos.
- Aplicar la inteligencia emocional a la resolución de conflictos.
- Desarrollar la iniciativa personal asumiendo responsabilidades y practicar formas de convivencia y participación basadas en el respeto, la cooperación y el rechazo a la violencia.

Contenidos

- Valores éticos de la no violencia.
- Los conflictos personales y su resolución pacífica.
- Inteligencia, sentimientos y emociones. La inteligencia emocional.
- Exposición de opiniones y juicios propios con argumentos razonados y capacidad para aceptar las opiniones de los otros.
- Práctica del diálogo como estrategia para abordar los conflictos de forma no violenta.
- El desarrollo de actitudes no violentas en la convivencia diaria.

Recursos

Fichas de trabajo.

Evaluación:

Evidencia: Las representaciones de los grupos.

Temporalización:

3 periodos lectivos.

¿De quién es la culpa?

Piensa en alguna situación relacionada con el tráfico que hayas vivido o a la que hayas asistido como observador, en la que se produjese un conflicto entre dos o más personas.

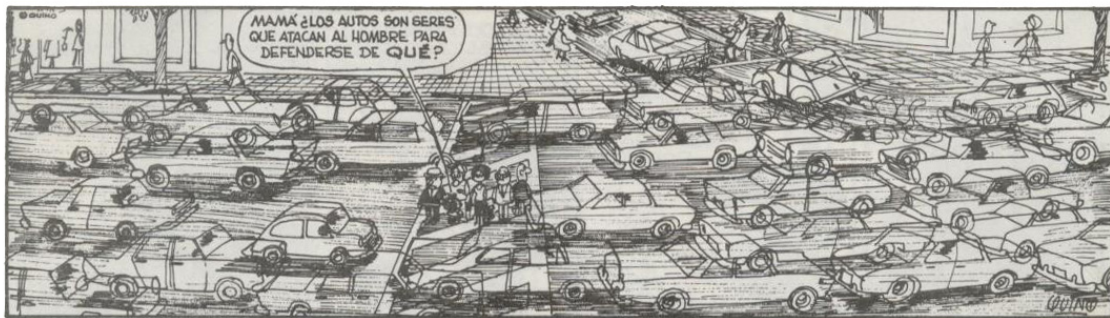
¿Qué actitudes mostraron sus protagonistas?

¿Cómo fue la discusión?

¿Qué estrategias empleó cada uno para resolver el tema?

¿De qué manera terminó el conflicto?

Observa las viñetas:



Describe las actitudes que se derivan de su lectura:

--	--

¿Por qué crees que actuamos de esa forma?

¿De quién es la culpa?

En ese momento el infierno se me echó encima, y el infierno era, por este orden: una zorra con trajecito chanel que se me baja del coche de delante y me empieza a llamar hijo de puta y maricón y yo que sé cuantas cosas más que no le iban nada con la blusa; el mamón del guardia que abre mucho los ojos y sin sacarse el pito de la boca se viene hacia el lugar del siniestro con ganas de marcha; los de detrás se ponen a darle al claxon a ver si consigo volverme loco de una vez; el cinturón que no obedece a mis intentos de separármelo del pecho para desabrocharlo porque debo estar tirando un poco más de lo que el fabricante opina que se debe tirar.

Cuando por fin conseguí librarme del cinturón y salir del coche, la zorra del trajecito chanel y el guardia ya se habían aliado manifiestamente. El guardia me escupió apenas asomé el morro:

- *Antes de nada retire el coche. ¿No ve que está estorbando?*
- *Ayudaría si lo quita primero ella –contesté, sin ninguna astucia- Me he empotrado en su culo.*
- *¿No le oye al muy cabrón? –trinó la mujer-. Te habrás empotrado en el culo de tu puta madre.*
- *Bueno, vale. Pero si usted no mueve el coche yo tampoco puedo moverlo y el guardia no va a poder despejar el tráfico, que es lo que a él le importa.*
- *Señora –terció el guardia-, haga el favor y a ver si podemos arreglar esto lo antes posible.*

LA FLAQUEZA DEL BOCHEVIQUE
LORENZO SILVA

Publicado por Ed. Destino, 1997 (pags. 11-25)

Describir las actitudes de los tres personajes de esta historia:

Relator de la historia	Señora	Policía

¿Por qué crees que actúan de esa forma?

AGRESIVIDAD Y HOSTILIDAD EN LA CONDUCCIÓN



La agresividad y la hostilidad en la conducción son conductas cada vez más frecuentes en nuestra sociedad. Amenaza con ser uno de los principales factores de seguridad pública en relación con la población motorizada y las fuerzas de orden público del siglo XXI.

Por conducción agresiva nos referimos al comportamiento de un conductor impaciente o encolerizado que pone en peligro intencionadamente la vida de otro conductor, pasajero o peatón en respuesta a un altercado, una disputa o, simplemente, un conflicto de tráfico.

Son comportamientos agresivos: gestos ofensivos u obscenos, insultos o agresiones verbales, ráfagas de luces largas, acercamiento excesivo al vehículo de delante, frenar bruscamente con la intención de hacer frenar a otro conductor, incorporaciones bruscas en un carril por el que circula otro vehículo, obstrucción deliberada del paso de los otros conductores, competir con otros usuarios de las vías públicas, bajar del vehículo con intención de enfrentarse a otro conductor, entre otras muchas.

Respecto a las causas de la conducta agresiva u hostil, podemos diferenciar entre influencias ambientales e influencias personales.

Influencias ambientales:

- El anonimato y la impunidad dentro del habitáculo del coche así como la posibilidad de huida.
- La temperatura ambiental. Un ambiente caluroso aumenta la frustración y sentimientos coléricos.
- El ruido, que genera altos niveles de hostilidad en situaciones conflictivas.
- La congestión en el tráfico. Los atascos son una de las condiciones más frecuentemente asociadas con la conducción agresiva, por la prisa y la frustración por no poder hacer nada para solucionar la situación.

Influencias personales:

- El estado emocional y la personalidad del conductor.
- El aprendizaje observacional. La agresividad se aprende desde la infancia –observando la conducta de los padres- y se refuerza desde los medios de comunicación.

¿De quién es la culpa?

- Las atribuciones que hacemos sobre los demás, las interpretaciones que hacemos del comportamiento de los otros conductores. Si los percibimos como un desafío, actuaremos de forma más agresiva que si justificamos su actuación.
- La defensa del territorio, al considerar nuestro coche territorio privado sobre la calzada.
- La instrumentalización de la agresión. Algunos comportamientos agresivos tiene como objetivo reforzar la imagen del individuo, su autoestima.

Mientras conducimos, tenemos que descifrar constantemente lo que otros conductores están haciendo o se disponen a hacer. Hacemos una interpretación subjetiva del comportamiento de los otros, atribución, en virtud de nuestras expectativas, explicando sus acciones y respondiendo a las mismas. Podemos hablar de dos tipos de atribuciones:

- atribuciones disposicionales: hacen referencia a características personales del conductor -como la edad y el sexo- y a lo que pensamos de ese conductor -es incompetente, agresivo, arrogante, impaciente, desconsiderado...-.
- atribuciones situacionales: atribuimos lo que ha sucedido a características de la situación. Pueden ser objetivas o subjetivas. Entre las subjetivas, destacan los estereotipos y prejuicios (frente al a mujer conductora, por ejemplo), la justificación de los propios errores o culpar a los otros de lo que nos ocurre a nosotros.

Muy relacionado con las atribuciones subjetivas se encuentra un interesante y curioso sesgo de autoservilismo en la forma en que se realizan las atribuciones en la vía pública. Por ejemplo, cuando otros conductores nos cierran el paso al cambiar de carril nos sentimos coléricos al realizar una atribución posicional: "ese tío no tiene ni idea de conducir". Pero cuando somos nosotros los que cerramos el paso a alguien realizamos una atribución situacional: "lo he hecho porque hoy tengo prisa".

La atribución autoservilista suele servir también, frecuentemente, para hacer responsables a los demás de los fallos o accidentes en los que nos encontramos implicados. Así, un elevado porcentaje de conductores considera que las causas de los accidentes se deben a fallos ajenos a ellos o que los demás son los realmente peligrosos. La mayoría de los que manejan vehículos se consideran a sí mismos mejores conductores y más seguros que la media.

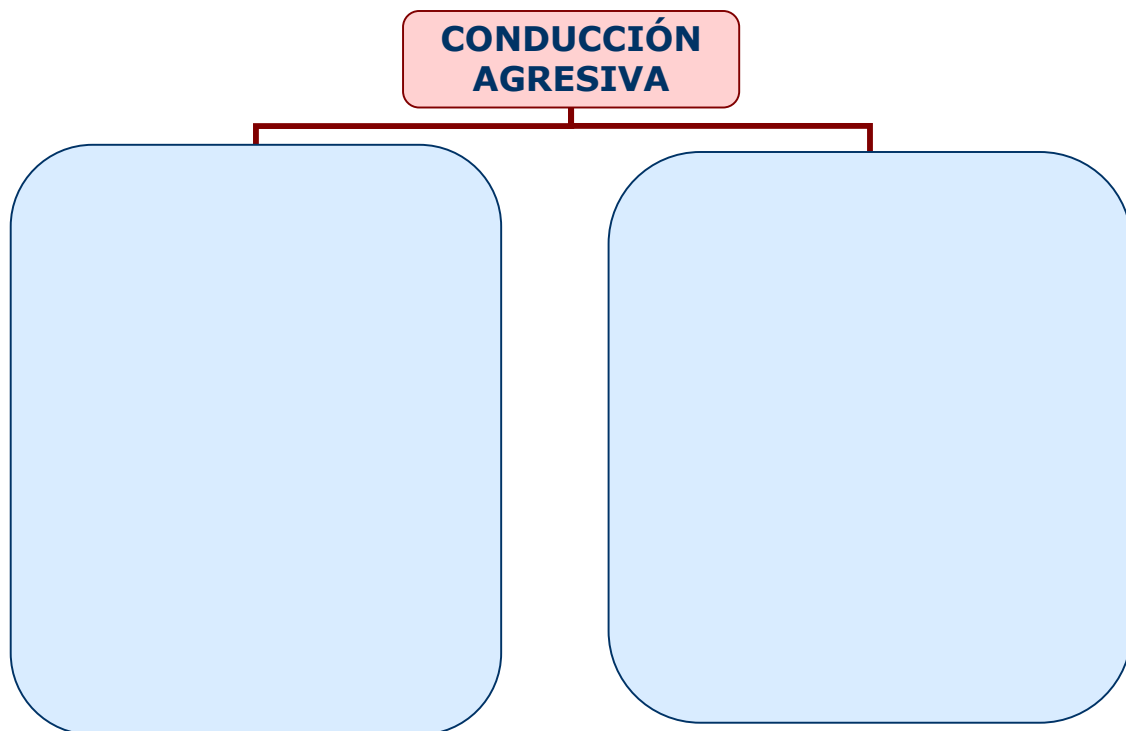
De todas formas, hay que tener en cuenta que el tránsito no es otra cosa que la sociedad en movimiento, por lo que en él se manifiestan los problemas que tiene la sociedad.

PARA LA REFLEXIÓN

Define:

Agresividad	Hostilidad	Conducción agresiva
-------------	------------	---------------------

Recoge en un esquema las causas de la conducta agresiva que plantea el texto:



¿Qué se puede hacer para afrontarlas?

¿De quién es la culpa?


Un conflicto es:

A black and white illustration of two people from behind, looking at a smartphone. They have large, surprised eyes with radiating lines above them, suggesting a conflict or a surprising discovery on the screen.

Ejemplos de conflictos cotidianos:

A black and white illustration of a person in a thinking pose, with a thought bubble above their head. The thought bubble contains a small figure, possibly representing a conflict or a problem being considered.

Propuestas para resolver de manera positiva un conflicto:

A black and white illustration of two people working together to assemble puzzle pieces. One person is holding a piece, and the other is reaching for it, symbolizing collaboration and positive conflict resolution.



LOS CONFLICTOS



Las relaciones personales siempre han sido objeto de conflictos numerosos y repetidos. En todas las culturas y en todas las épocas, las personas han procurado reflexionar sobre las causas, orígenes y consecuencias de los conflictos. Todos los grandes pensadores, filósofos, científicos sociales y moralistas han invertido buena parte de sus esfuerzos en este sentido.

Existen diversas y numerosas causas que inciden en la generación de los conflictos. En ocasiones son cuestiones biológicas, relacionadas con la salud; en otras las causas se localizan en situaciones de injusticia grave; también pueden ser razones psicológicas o filosóficas. Las situaciones de estrés continuado pueden producir actitudes de agresividad. Con el desarrollo del estrés y de las tensiones que preceden al miedo, se producen cambios importantes en la capacidad de razonamiento y de respuesta humana frente a los acontecimientos. Una situación aguda de estrés tiende a reducir las capacidades de razonamiento e incrementa aquellas otras de agresión y de desarrollo de la violencia.

La violencia es un elemento central en el conflicto y permite distinguir entre conflictos positivos y negativos. Sin violencia, aunque pueda existir tensión, los conflictos adquieren un carácter positivo y se resuelven. Contrariamente, los conflictos en los que la violencia está presente acabarán siendo negativos para todas las partes implicadas.

Todas las reflexiones y análisis sobre los enfrentamientos humanos coinciden en comparar el desarrollo de un conflicto con una espiral que va creciendo en tamaño y en intensidad, como una bola de nieve rodando montaña abajo, o con los incendios, en los que, mientras el foco es pequeño se pueden sofocar con facilidad, pero después se vuelven incontrolables.

Otra característica es que la causa del problema va perdiendo fuerza a medida que las partes estén más preocupadas por demostrar su poder, no mostrar debilidad, salvar las apariencias, etc. Esta preocupación acentúa la situación de conflicto y provoca un bloqueo en las posibles vías de resolución del mismo. En muchas ocasiones, aceptar un compromiso o ceder se asocia a debilidad. Los signos de debilidad son un golpe para la autoestima y que éstos sean presenciados por otros provoca mayor angustia o turbación. Del mismo modo, las partes implicadas suelen asociar los signos de debilidad a pérdida, a ceder, a conceder a la parte contraria ventaja en el camino de la resolución. Por tanto, un factor que prolonga e incrementa el conflicto es la preocupación por no ceder y por salvar las apariencias de la fuerza, por no hacer concesiones.

Una de las respuestas más comunes e inmediatas que se encuentra ante una confrontación, es la amenaza. Y la amenaza conduce a la contraamenaza que, rápidamente, intensifica el conflicto: se pasa de una cuestión que implica un mero desacuerdo a otra en la que se dirime quién es el más fuerte.

¿De quién es la culpa?

Las percepciones recíprocas entre personas y grupos juegan un papel fundamental en la intensificación de un conflicto. Estereotipos y prejuicios pueden llevar a las partes implicadas a atribuirse recíprocamente actitudes y comportamientos negativos, y verse a sí mismas simplemente reaccionando a las acciones agresivas del oponente.

Igualmente, en una situación de conflicto se tiende a juzgar las acciones del otro como respuesta a rasgos estables ("*...actúa agresivamente porque es agresivo*"), y sin embargo las acciones y actitudes de uno mismo son interpretadas como respuesta a las circunstancias de la situación ("*...yo no soy así, pero tuve que reaccionar dada la situación*"). Debido a esto, cuando se protagoniza una situación de conflicto se tiende a observar la conducta de los demás y no la de uno mismo; el foco de atención se centra en ellos. Las explicaciones dadas sobre la situación incluyen a las demás personas, sus características y su comportamiento, mientras que el de uno mismo responde exclusivamente a factores situacionales.

Además, en las situaciones de conflicto, las dificultades de comunicación se agravan o dificultan todavía más, porque se desarrolla la llamada comunicación disfuncional. En un proceso comunicativo disfuncional predomina el alejamiento de las partes, el bloqueo y la incompreensión. Las partes se encuentran sobrecargadas de intercambios cargados de elementos que corroboran los posicionamientos enfrentados, los daños y la falta de entendimiento.

En este contexto, es necesario introducir nuevas reglas que posibiliten el abandono del marco establecido por el conflicto para poder observarlo y analizarlo desde fuera. Por tanto, es importante estudiar las diferentes claves que la teoría de la comunicación nos aporta, para restablecer y facilitar el diálogo entre personas y grupos.

En un primer momento, es importante establecer unas normas de comportamiento y de funcionamiento, que ayuden a definir nuevas conductas y limiten la posibilidad de intercambios no constructivos. Las normas pueden ser del tipo:

- Tono y palabras respetuosos.
- No se debe interrumpir unos a otros, todos tendrán turno de palabra.
- Ha de tener más fuerza el presente y futuro que el pasado.
- Protagonismo equitativo de las partes.
- La colaboración de todos-as como requisito.
- Se podrán tomar notas

En un segundo momento, se deben poner los medios para una apertura creativa de la comunicación entre las partes, que haga posible una relación constructiva y de cooperación. Las intervenciones deben tender a la clarificación, la focalización en el tema del conflicto, la reformulación, ser equilibradoras, para así generar opciones y para lograr acuerdos. Se deben reconocer y respetar las emociones, pero evitar las "explosiones emocionales"; dar a las emociones el espacio adecuado.

ASÍ SOMOS

LISTA DE PERSONALIDADES NUEVAS:

PERSONAJES	PERSONALIDADES	CONDUCTAS QUE LE SON PROPIAS
Mercurio	Animador de la actividad	Anima al grupo, es cordial y simpático, suele alentar a que todos participen y opinen. Se preocupa del turno de palabras, de que haya respeto entre todos, de que el debate se desarrolle con orden.
Venus	Presentador de opiniones, comentarista y evaluador.	Presenta sus opiniones o recoge las de los demás aportando una síntesis de todo lo dicho. Continuamente está haciendo resúmenes sobre lo dicho y valoraciones de la marcha del debate.
Marte	Gracioso.	Aporta ocurrencias graciosas, chistes, bromas, es simpático y muestra un humor gracioso y no ofensivo.
Luna	Armonizador. Generador de alternativas de trabajo.	Evita enfrentamientos, aproxima posturas, concilia opiniones, media en los conflictos. Ofrece, sin imponerlas a la fuerza, alternativas para organizar el trabajo, para resolver dificultades.
Júpiter	Presentador de dudas y dificultades. Distractor del trabajo.	Pone de manifiesto todos los aspectos negativos del grupo, todas las dificultades que tiene. Con sus intervenciones (extrañas al debate) introduce elementos que desvían o dificultan el debate.
Saturno	Dominante.	Intenta llevar siempre la voz cantante, quiere dirigir la participación, imponer sus conclusiones.
Urano	Burlón.	Ridiculiza a los demás, su humor no es dulce y llega a ser ofensivo y molesto, aunque pueda provocar la risa.
Neptuno	Pasivo.	No participa, es reservado, no aporta nada, se dedica a pensar o trabajar en lo suyo.
Plutón	Bloqueador.	Rechaza todas las ideas que se propongan, adopta una actitud negativa ante el trabajo, se niega a colaborar.

¿Quién es quién?

Valorar las ventajas e inconvenientes para las relaciones de cada una de las personalidades representadas. ¿Qué personajes han intentado aplicar los pasos de resolución de conflictos de manera positiva? ¿Cuáles los han boicoteado? ¿Qué emociones se han puesto en juego? ¿Cómo se han manejado por parte de cada uno?

La siguiente lista de control puede ayudar a tomar consciencia de los propios comportamientos y a evitar los que no benefician a la comunicación y la resolución de conflictos.



ESTAR BIEN

Las personas que se sienten bien asumen la responsabilidad de su propia vida y tratan de crear una vida positiva para sí y para los demás. Estas personas:

- Viven el presente sin culpabilidad ni temor.
- Consideran los problemas como desafíos.
- Conocen sus puntos fuertes y debilidades.
- Son tolerantes.
- Se adaptan con facilidad a las nuevas situaciones.
- Les complace el éxito de los otros.
- Están dispuestos a ofrecer lo mejor de sí mismos.
- Muestran iniciativa propia.
- Son amables y solícitos.
- Se rigen por sus propias convicciones.
- Admiten sus propios errores y aprenden de ellos.
- No se etiquetan a sí mismas o a los demás.
- Tienden a cooperar.
- No hacen que los demás se sientan culpables.
- Se concentran en sus propios éxitos y no en los fracasos de los demás.
- Son capaces de obtener lo mejor de cualquier situación.
- Encuentran siempre algo positivo que decir de los demás.
- Se atreven a expresar sus pensamientos.
- Piensan que la vida ofrece infinitas oportunidades.



NO ESTAR BIEN

A las personas que no están bien "les arrastra la corriente" y se sienten víctimas de las circunstancias. Esas personas:

- Viven de acuerdo con lo que creen que otras personas piensan de ellos.
- Temen aceptar cualquier reto.
- Son gobernados por normas, principios y prejuicios.
- A menudo se hacen los mártires.
- Abusan de su poder.
- Sienten envidia con frecuencia.
- Se aferran a lo conocido.
- Suelen criticarse a sí mismos y a los demás negativamente.
- Se sienten culpables y hacen que los demás se sientan también así.
- Temen al futuro.
- Buscan ventajas a expensas de los demás.
- No admiten los errores ajenos.
- Ponen excusas a sus propios errores.
- Presentan las ideas de otros como tuyas.
- Se quejan a menudo.
- No valoran sus propios esfuerzos ni tampoco los de los demás.
- Se mienten a sí mismos y a los demás.
- Ocultan información.
- Hablan de la gente en lugar de hablar con la gente.

INTELIGENCIA PARA RESOLVER CONFLICTOS

Somos animales racionales que vivimos en sociedad, pero la realidad no sólo nos provoca ideas y reflexiones, también nos emociona y genera en nosotros emociones y sentimientos. La realidad no sólo la entendemos, también la sentimos.

Nuestras respuestas y actuaciones ante la realidad que nos rodea dependen de múltiples factores, entre otros de nuestra propia inteligencia, entendida ésta como la capacidad de las personas para relacionar los conocimientos que poseen para resolver una determinada situación. Ser inteligente es saber elegir la mejor opción entre las que se nos brinda para resolver un problema.

En este sentido, podremos decir que es más inteligente alguien que sabe ser feliz bajo cualquier circunstancia que alguien que sabe muchísimos contenidos pero luego vive amargado. La inteligencia del primero ha sido bautizada recientemente como inteligencia emocional.

Ya el filósofo Aristóteles reparó en que emocionarse es fácil, pero responder emocionalmente de forma adecuada en cada momento a los estímulos externos es algo sumamente difícil y supone una inteligencia que es preciso educar –la actual inteligencia emocional-, junto con otros factores que tradicionalmente se clasificaban bajo el título general de capacidad intelectual.

Howard Gardner, psicólogo estadounidense, analizó las capacidades cognitivas en menores y personas adultas, formulando la teoría de las 'inteligencias múltiples', que descarta que el ser humano sólo tenga un tipo de inteligencia. Estableció ocho tipos de inteligencias: la lingüística, la lógica-matemática, la manual-kinésica, la visual-espacial, la musical, la intrapersonal, la interpersonal y la naturalista.

Otro psicólogo, Daniel Goleman, introdujo el término de inteligencia emocional para referirse a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. Esto incluye una serie de facultades:

- capacidad para percibir las emociones de forma precisa.



¿De quién es la culpa?

- capacidad de aplicar las emociones para facilitar el pensamiento y el razonamiento.
- capacidad para comprender las propias emociones y las de los demás (empatía).
- capacidad para controlar las propias emociones.

La inteligencia emocional puede aprenderse. Las habilidades que se desarrollan en el proceso de aprendizaje son:

1. **Autoconocimiento o conciencia de uno mismo.** Saber qué se siente en cada momento para poder actuar. Es muy importante conocer el modo en que nuestro estado de ánimo influye en nuestro comportamiento, cuales son nuestras virtudes y nuestros puntos débiles.
2. **Autorregulación y control emocional.** Manejar las emociones de modo que faciliten la tarea. Nos permite no dejarnos llevar por los sentimientos del momento. Forma parte de la sabiduría universal el hecho de que los sentimientos alteran el pensamiento: cuando estamos *'ciegos de rabia'*, *'enfurecidos como un toro de lidia'* o *'locamente enamorados'*, el propio lenguaje indica que la razón y el pensamiento, en tales situaciones, no tienen la más mínima oportunidad de éxito.
3. **Motivación**, una predisposición general que dirige el comportamiento hacia la obtención de lo que deseamos, fijar nuestra atención en las metas en lugar de en los obstáculos. Es la clave de cualquier logro y progreso.
4. **Empatía.** Habilidad de *'sentir con los demás'*, de experimentar las emociones de los otros como si fuesen propias. Involucra nuestras propias emociones, y por eso entendemos cabalmente los sentimientos de los demás, porque los sentimos en nuestros corazones además de comprenderlos con nuestras mentes. La empatía incluye la comprensión de las perspectivas, pensamientos, deseos y creencias ajenos.
5. **Habilidades sociales.** Manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales. La destreza en las relaciones humanas es determinante en todos los aspectos de nuestra vida. Una vida plena y exitosa se construye gradualmente a partir de una serie de interacciones cotidianas con otros seres humanos, en las que algunos intercambios son vitales y otros triviales; sin embargo, ninguno deja de tener consecuencias. De hecho, el índice del éxito profesional y personal estará determinado, casi infaliblemente, por la forma más o menos eficaz en que se manejen dichas interacciones. Los demás son muy importantes.

Como resumen, podemos afirmar que una persona emocionalmente inteligente es capaz de controlar sus sentimientos y emociones, así como de responder de forma positiva y constructiva a toda situación.

Para convivir armónicamente en sociedad se precisa de habilidades parecidas a las que necesitan músicos y bailarines para actuar conjuntamente sin perder el compás. La convivencia implica un equilibrio.

INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA CONDUCCIÓN



El 27,8 por ciento de los españoles presenta un nivel alto de 'inteligencia emocional' en la conducción.

El 55 por ciento de los españoles presenta un nivel medio de 'inteligencia emocional' en la conducción.

El 27,8 por ciento de los españoles presenta un nivel bajo de 'inteligencia emocional' en la conducción.

Las personas tristes y pesimistas sufren más accidentes de tráfico.

El perfil del conductor español emocionalmente más inteligente es el de una mujer, mayor de 46 años, con más de 21 años de experiencia, de conducción lenta y segura, a la que no le gusta ni le relaja especialmente la conducción.

Las personas alegres y optimistas sufren menos accidentes de tráfico.

El 81,8 por ciento de la población española tiene miedo de los demás conductores y no de las propias conductas que desarrolla.

¿Es usted un conductor agresivo?

- ¿Se salta los semáforos en rojo reciente?
- ¿Se distrae al conducir?
- ¿Acelera con el semáforo en amarillo?
- ¿Bloquea las intersecciones?
- ¿Conduce hablando por el móvil?
- ¿No señaliza los giros o los cambios de carril?
- ¿Tarda en iniciar la marcha con el semáforo en verde?
- ¿Usa el claxon frecuentemente?
- ¿Frena bruscamente como represalia?
- ¿Se pega usted al coche de delante?
- ¿Hace gestos inapropiados a los demás?

A más del 80 por ciento de los españoles les agrada conducir.

Las cuestiones relacionadas con la seguridad son lo que más molesta a la hora de coger el coche.

Receta para no ser agresivo al volante

Planifica. Date más tiempo del estrictamente necesario para llegar a los sitios.

Concéntrate. No se distraiga hablando por teléfono, comiendo o poniéndose maquillaje.

Relájate. Pon música suave en la radio. Puede ayudar a calmar sus nervios y a disfrutar el viaje.

Circula a la velocidad indicada. La mortalidad de los accidentes la determina la velocidad de la colisión.

Busca rutas alternativas. A veces la ruta que parece más larga puede ser la más rápida cuando hay congestión de tráfico.

Usa el transporte público. Olvídate temporalmente de las tensiones de conducir.

Simplemente, llega tarde. Recuerda: ¡Más vale tarde que nunca!

¿Qué hacer ante un conductor agresivo?

Retirarse de su camino.
Dejar el orgullo a un lado.
No lo desafíes compitiendo con él o tratando de mantenerte en su carril.
Evitar el contacto visual.
Mirar a un conductor agresivo a los ojos puede enfurecerlo aún más.
Ignorarlo. Ignora sus gestos y rehúsa devolverlos.
Denunciar a los conductores agresivos.

LA TECNICA DE ROLE PLAYING

El Role Playing es una técnica a través de la cuál se simula una situación que se presenta en la vida real. Al practicar esta técnica debes adoptar el papel de un personaje concreto y crear una situación como si se tratara de la vida real.

El objetivo es imaginar la forma de actuar y las decisiones que tomaría cada uno de los personajes en situaciones diferentes. Después, se trata de actuar como ese personaje en cada uno de los casos.

Es una técnica que permite trabajar la empatía y la comprensión de los demás y reconocer sentimientos, actitudes y valores. Se puede usar para aprender a resolver conflictos y asumir con responsabilidad la toma de decisiones.

Los pasos a dar son los siguientes:



1.- **Preparación de la dramatización.**- Definir cual es el conflicto, que personajes intervienen y que situación se va a dramatizar. Cada persona del equipo asumirá un rol y entre todos preparan el argumento, tratando de encontrar un diálogo que evidencie el conflicto y dos posibles vías de desarrollo del mismo. Una espontánea y otra aplicando todo lo trabajado en el grupo acerca de resolución de conflictos e inteligencia emocional.

2.- **Dramatización.**- Cada persona del equipo asume un rol y se esfuerza por representarlo de acuerdo al argumento elaborado, tratando de encontrar las palabras más adecuadas para el diálogo que evidencie el conflicto en cada una de las dos situaciones de desarrollo del mismo.

3.- **Debate.**- Se analizan y valoran los diferentes momentos de la situación representada, partiendo de cómo se han sentido las personas al representar su papel y asumir el rol que les ha tocado.

4.- **Conclusiones finales.** Definir con frases cortas las conclusiones extraídas, a modo de evaluación final de la unidad didáctica.

EVALUACIÓN

Conclusiones del trabajo realizado

Cuando me vea inmerso en un conflicto tengo que:

Cuando me cruce con una persona agresiva tengo que:



©MINISTERIO DEL INTERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO
Área de Educación y divulgación
Josefa Valcárcel, 28 - 28027 Madrid

Autores: Federación de Asociaciones de Educación de Adultos, FAEA

Coordinación DGT: Perfecto Sánchez Pérez



MINISTERIO
DEL INTERIOR



*Dirección General
de Tráfico*