



ESTUDIO EL CONFLICTO

Mg. Ruth Gladys Choque Pilco
Cel. 925914347



Una Institución Avanzada

UPeU



TENSIÓN Y PODER

El conflicto no es necesariamente malo dentro de las organizaciones, lo difícil es definir el nivel de conflicto necesario para generar resultados positivos. «La competitividad inter e intraorganizacional genera conflictos. En este sentido, es una cantidad moderada de conflictos la que induce resultados satisfactorios»



Una Institución Avanzada

UPeU



- «Para analizar las tensiones proponemos un modelo sobre el tratamiento de tensiones y conflictos basado en tres aspectos: tensiones, poderes, concertación o conflicto»

(Boada i Grau, J, 2009, p. 27)



Una Institución Avanzada

UPeU



Algunas definiciones

Tensión:

Es la energía empleada por las personas o grupos para enfrentarse o para llegar a acuerdos.

Poder:

Es el medio que tiene una persona para doblegar o hacer capitular las actitudes de los otros.

Concertación y conflicto:

Tienen un papel simétrico encontrándose en competencia permanente dentro de las organizaciones; cada una de ellas puede estar más o menos presente.



(Boada i Grau, J, 2009, p. 27)



Una Institución Avanzada

UPeU

Relación Tensión - Poder





TEORÍAS SOBRE EL ORIGEN DE LOS CONFLICTOS



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
1961
The Institute of Excellence

UPeU



1. Teoría realista del conflicto

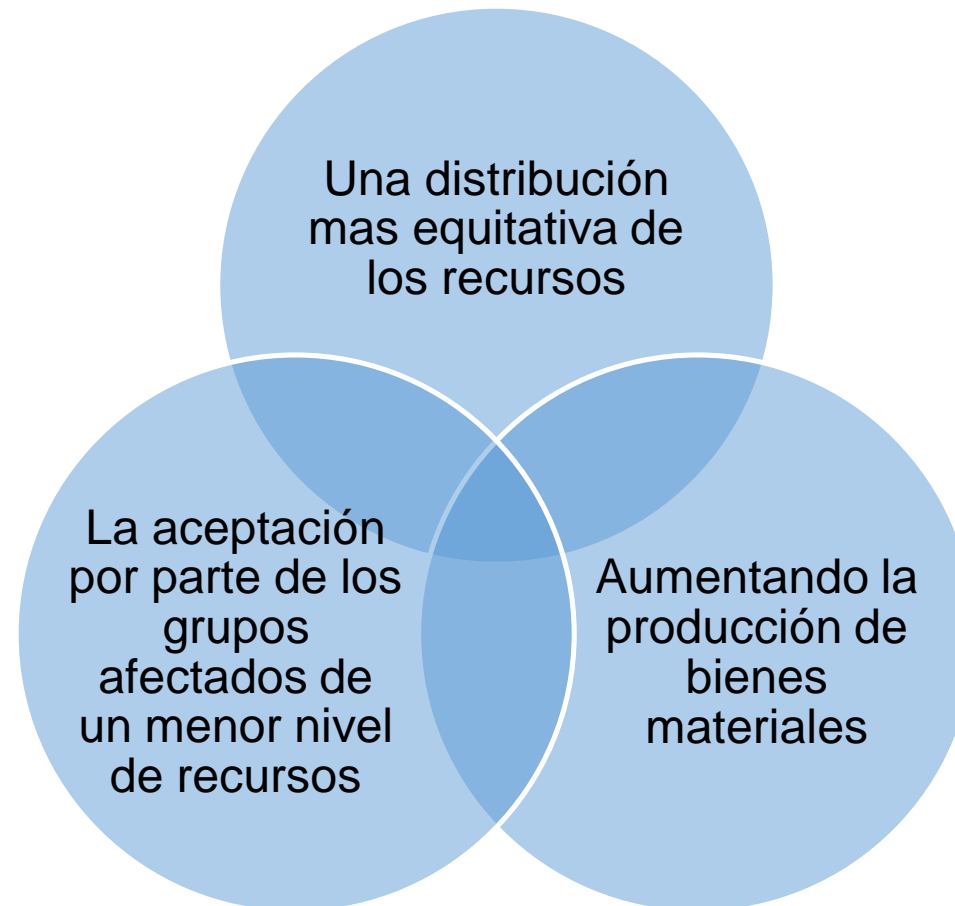
- Según Sherif (1961), el conflicto se origina cuando los grupos compiten por acaparar los recursos materiales escasos. Por tal motivo, gran parte de los conflictos internacionales e interétnicos son por la lucha por recursos como tierras, empleados o riqueza natural de diversa índole (agua, minerales, petróleo, etc.)





1. Teoría realista del conflicto

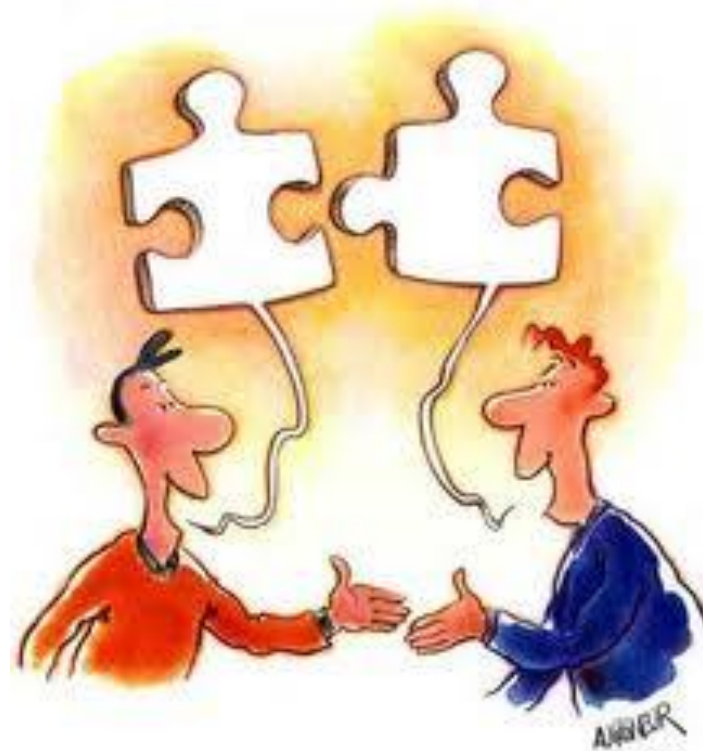
¿ Cómo resolver esta clase de conflicto?





2. Teoría estructural del conflicto

- Según esta teoría, surge el conflicto en individuos y grupos situados en similares posiciones socio estructurales quienes comparten los mismos intereses, tales como: seguridad, control de recursos materiales o poder.





2. Teoría estructural del conflicto: variantes

Teoría de vínculos cruzados

Se centra en la forma en que la fuerza y configuración de lazos económicos, sociales, políticos y afectivos entre los miembros de una sociedad influyen en el origen y en la expansión de los conflictos facilitando o no su resolución pacífica.

Ejemplos:

Parentesco, edad, religión, derivados del matrimonio, residencia, de la fuerza de los grupos de poder y de los intercambios económicos, cada aspecto puede desempeñar un papel distinto en el conflicto interno o externo.



Una Institución Avanzada

UPeU



2. Teoría estructural del conflicto: variantes

Teoría de la complejidad

Hace referencia a las características del conflicto: grado de organización socioeconómica, política y militar alcanzados por una determinada sociedad.



Una Institución Avanzada

UPeU



2. Teoría estructural del conflicto: variantes

Complejidad socioeconómica

- La complejidad socioeconómica inhibe el conflicto interno, las diferencias que existen en la población a nivel de ausencia de la propiedad privada, acceso a los recursos y control de un grupo sobre otro, mas no el conflicto externo, por el contrario, parece tener una relación directa y esto se evidencia en que los grupos que han salido de un conflicto externo, tienen una mayor complejidad socioeconómica.

Complejidad Política

- Los sistemas políticos centralizados o autoritarios, son los que producen mayor conflicto, siendo a la vez vulnerables a las agresiones de enemigos internos y externos, lo que conlleva a que diversos autores consideran que existe relación directa entre el grado de complejidad política y el grado de desarrollo de conflictos, esto indica que el aumento de la complejidad política conlleva al incremento de la desigualdad de recursos, y por consecuencia, el conflicto.

Complejidad Militar

- Otterbein (1970) observó que “las sociedades mas militarizadas tenían un alto índice de muertes violentas y entraban en guerra con mas frecuencia”.





Fornari concibe el conflicto como resultado de la proyección hacia el exterior de las fantasías persecutorias y como una reacción defensiva contra los miedos internos.

Estas reacciones tienen su raíz psicológica en la pérdida de objetos perdidos, situaciones terroríficas, sentimientos de culpa, autoculpabilidad, lo que conlleva a que el individuo reaccione defensivamente ante este estado de terror interno. En este sentido, Fornari (1975), manifiesta que las culturas más agresivas deben inducir altos niveles de culpabilidad, de hostilidad proyectada al exterior y de violencia.

3. Teoría del aprendizaje social y teoría psicodinámica

Según Fornari y Volkan, estiman que los individuos y grupos identificados con dichas representaciones negativas pueden convertirse fácilmente en objetos de agresión social aprobados.

Durbin y Bolwby (1939) consideran que "La guerra es un producto de la agresividad transformada de los individuos"



3. Teoría de la privación relativa

Se trata de un sentimiento de injusticia o de frustración; dicho sentimiento no es un simple reflejo de las condiciones de vida objetivas de quien las desarrolla, sino que depende de ciertas comparaciones sociales. Este sentimiento predispone a los individuos a la rebelión.



Sugiere que “para que la gente se rebele y proteste no es necesario que se encuentre objetivamente privada o desprovista, basta con que se sienta como tal”. Ello ocurre tras comparar su situación actual con su propia situación en el pasado o al compararse con otra persona, grupo, organización, estado, etc.



Una Institución Avanzada

UPeU



3. Teoría de la privación relativa

Tipos de privación relativa:

- *Privación relativa intrapersonal*
- *Privación relativa interpersonal*
- *Privación relativa intragrupal*
- *Privación relativa doble*
- *Privación relativa de los demás*



UPeU

Una Institución Avanzada



DEFINICIÓN DE CONFLICTO



UPeU



“Un día frío de invierno, un grupo de puercoespines se agazaparon para permanecer calientes y no congelarse. Pero en poco tiempo comenzaron a sentir unos las espinas de los otros y se separaron. Pero la necesidad de calor los acercó otra vez, pero sus espinas los volvieron a separar.

De modo que se acercaban y se apartaban...hasta que... encontraron una forma de mantener el máximo calor con el mínimo de dolor”.

Arthur Schopenhauer



UPeU

Una Institución Avanzada



Definiciones:



“El conflicto se supone que las partes se enfrentan entre sí para alcanzar objetivos percibidos como incompatibles. El conflicto es una situación en la cual unos actores (individuos, grupos, organizaciones, naciones) o bien persiguen objetivos o defienden valores opuestos, o bien persiguen simultanea y competitivamente el mismo objetivo”. (Boada y Grau, 2009, p.28)



Una Institución Avanzada

UPeU



Definiciones:

- *Gonzales y Solorzano (2016) manifiestan: el conflicto es un concepto que tiene múltiples acepciones, relativas al contexto en el cual se está usando el término. En este sentido, en el diccionario de la Real Academia Española (RAE), se encuentran definiciones como: "Combate, lucha, pelea"; "enfrentamiento armado"; "Psicol. Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos", etc. (RAE, 2014).*



Una Institución Avanzada

UPeU



Definiciones:

El conflicto organizacional consiste en el desacuerdo entre los miembros acerca de los medios de la organización, los fines o ambos. Hage (1980)



Una Institución Avanzada

UPeU



Definiciones:



Un proceso internacional, que como tal nace, crece y se desarrolla puede a veces transformarse, desaparecer y/o disolverse u otras veces permanecer estacionario. Que se construye recíprocamente entre dos o mas partes, entendiendo por partes a personas, grupos grandes o pequeños, en cualquier combinación. En el que predominan las interacciones antagónicas sobre las cooperativas. Algunas veces el antagonismo llega a la agresión mutua. Donde las personas que intervienen lo hacen como seres totales con sus acciones, pensamientos, afectos y discursos, Suarez y Marines (1976).



Una Institución Avanzada

UPeU



Ejercicio de actitud

Suponga que alguien le propone cruzar una apuesta lanzando una moneda. Y mientras escoge cara o cruz, arroja al aire la moneda. Si acierta, ganará un millón de dólares. Si falla, deberá pagar cien mil dólares. ¿Cuál es su primer impulso? ¿Su primer pensamiento? ¿Se arriesga?

Analice el proceso personal de pensamiento en este asunto. ¿Piensa que la persona está loca por querer darle un diez a uno sobre una probabilidad de cincuenta-cincuenta? Cuál fue su primer pensamiento: ¿qué va a hacer con un millón de dólares?, o ¿cómo se sentirá al perder cien mil dólares? ¿Puede renunciar a cien mil dólares? El primer pensamiento puede reflejar su actitud positiva o negativa en general. La evaluación de si puede darse el lujo de perder debería en última instancia determinar si consideraría o no tomar esta oportunidad.



Una Institución Avanzada

UPeU



Elementos del conflicto

1. Interacción de dos o más participantes.

- Individuales o colectivos en diferentes niveles: internacional, intergrupual, interpersonal, intragrupal.

2. Existencia de conductas internas y/o externas incompatibles subjetivamente.

- Esta incompatibilidad subjetiva se expresa en las metas, valores, posiciones, potenciales, medios, estrategias y tácticas.

3. Utilización directa o indirecta del poder.

- Si la búsqueda de poder es una condición indispensable para la consecución de una meta, estamos frente a un conflicto. Caso contrario es una competición.

4. Ineficacia normativa

- Cuando no existe convenciones para controlar el comportamiento instrumental en una situación competitiva, hay conflicto.



UPeU

Una Institución Avanzada

Elementos de los conflictos internacionales



1. Estados

El referente que sirve para incluir a los Estados como autores de un conflicto internacional son los Acuerdos de Ginebra de 1949, que dieron origen al derecho internacional humanitario. Dicho instrumento dice expresamente que los conflictos internacionales ocurren entre Estados, a diferencia de los no internacionales o internos que se dan dentro del territorio de un Estado.

2. Contexto

Todo lo que rodea física o simbólicamente un hecho o acontecimiento. Así las cosas, el contexto está rodeado de circunstancias, como el tiempo y el espacio que facilitan la comprensión del mensaje en el proceso de comunicación. Puede ser:

- Contexto Lingüístico
- Contexto Extralingüístico
- Contexto Semántico
- Contexto Situacional
- Contexto Físico
- Contexto Cultural. Pallares (2014)

3. Sentido

Distintos enunciados pueden expresar significados similares, pero de cada uno de estos se puede inferir sentidos distintos y de esa manera, indagar sobre los sentidos permite conocer diversas formas de concebir y abordar la realidad.



CLASES O TIPOS DE CONFLICTO



UPeU

CLASES O TIPOS DE CONFLICTO



DEPENDIENDO DEL NIVEL EN QUE SE PRODUCE

- Nivel individual
- Nivel intraindividual
- Nivel Interindividual
- Nivel grupal
- Nivel intragrupal
- Nivel intergrupalo
- Nivel interorganizacional



CLASES O TIPOS DE CONFLICTO



DEPENDIENDO FORMA EN QUE SE PRESENTA



- Latente
- Manifiesto
- Falso conflicto (seudo conflicto)
- Conflicto contingente
- Conflicto no atribuido
- Conflicto fuera de lugar
- Conflicto verídico



CLASES O TIPOS DE CONFLICTO

DEPENDIENDO DEL ÁMBITO EN QUE SE DAN

- Ámbito laboral
- Conflicto Colectivo
- Conflicto de Derecho
- Conflicto individual





OTRAS CLASES DE CONFLICTO

Budjac (2011)

- Conflicto Constructivo
- Conflicto Constructivo



Una Institución Avanzada

UPeU

depositphotos

Image ID: 182813690 | www.depositphotos.com



OTRAS CLASES DE CONFLICTO



Centro Internacional de Formación de la OIT

- Conflicto Individual
- Conflicto Colectivo
- Conflicto sobre derechos
- Conflicto sobre intereses



Una Institución Avanzada

UPeU



OTRAS CLASES DE CONFLICTO

Moor (1996)

- Entre datos
- De Intereses
- Estructurales
- De valores
- De relaciones



Una Institución Avanzada

UPeU

OTRAS CLASES DE CONFLICTO



Pallares (2014)

- Conflictos Internacionales
- Conflictos Difusos o Fluidos
- Conflictos Internos



UPeU

Una Institución Avanzada

FORMAS DE EXPRESIÓN DE CONFLICTO



HUELGAS

Falta de cooperación

Rotación

Ausentismo

Trabajo a ritmo lento

Evasión de responsabilidades

Rivalidad entre turnos

Disputas territoriales

Quejas

Supervisión autocrática



Una Institución Avanzada

UPeU



Continuará...



UPeU

Una Institución Avanzada