



Una Institución Adventista

UPeU



Una Institución Adventista

Clasificación de las Fuentes Potenciales de Conflictos

Mg. Ruth Gladys Choque Pilco

Cel. 925914347

Fuentes o causas de los conflictos (Figueroa, 2012)



Conflictos Instrumentales

- Involucran metas, medios, procedimientos y estructuras

Conflictos de Interés

- Implican la distribución de medios como: dinero, tiempo, personal y espacio. O aspectos que ayudan a estas como: importancia, propiedad, competencia y experiencia.

Conflictos personales o de relación

- Cuestiones de identidad e imagen propia, los conflictos de relación que involucran lealtad, abuso de confianza, falta de respeto o traición a la amistad.



UPeU

OTRAS FUENTES DE CONFLICTOS

Procedimentales:

sucede en aquellas organizaciones donde **no existe un reglamento o procedimiento** que delimite de forma clara cómo resolver cada una de las tareas y en las cuales hay normas incongruentes entre sí.

De jerarquía:

sucede en aquellos casos en que **no están claras las responsabilidades de mando** y a quien hay que reportar delante de cualquier problema.

Falta de conocimientos

Por lo que el departamento de Recursos Humanos tiene que ser capaz de:

Conocer las necesidades formativas en cada momento:

Tener muy claras las características de cada puesto de trabajo

Escoger para cada puesto la persona adecuada

Habilidades sociales y de comunicación

la forma de decir las cosas es importante para asegurar una correcta convivencia en un grupo. Los responsables, por ejemplo, deben transmitir sus ideas **de forma entendedora y clara** para que no quede ninguna duda.

Rivalidades dentro del grupo

En una empresa son habituales los rumores, las envidias y los “chismorreos” entre personas. El líder tiene la responsabilidad de evitar el chisme antes que se extiendan antes que generen conflictos.

Características personales

Una persona puede tener días buenos o malos. Frente a situaciones complejas, es probable que salte o que haga un mal algún comentario del grupo. Una vez relajado la persona debería pedir disculpas.

Necesidades tecnológicas

La empresa tiene que disponer de aquellas tecnologías adecuadas para el correcto desempeño de las tareas. En caso de tener un material insuficiente o antiguo, el trabajo será más complicado y de menor calidad. Del mismo modo, hay que facilitar a los trabajadores la formación necesaria para su manejo.





Es importante definir la fuente del conflicto antes de decidir como resolverlo y no siempre es fácil resolverlo. Las partes pueden sabotear los esfuerzos y hacer que el conflicto se magnifique. Por ello es importante e análisis del conflicto.



Fuentes o causas de los conflictos



Una Institución Adventista

Las que
tienen su
origen en la
propia
organización

- ☺ La política directiva
- ☺ La clase de organización
- ☺ El tipo de trabajo
- ☺ La retribución
- ☺ Inseguridad en la comunicación del trabajo
- ☺ Inadecuada comunicación o falta de ella
- ☺ Falta de políticas de promoción

Fuentes o causas de los conflictos



Una Institución Adventista

Las que
tienen su
origen en el
exterior

- 😊 En el ámbito económico – social
- 😊 Inclinationes Políticas
- 😊 Idiosincrasia del entorno

Fuentes o causas de los conflictos

Otras causas

- ☺ Presiones de corto plazo contra metas a largo plazo
- ☺ Diferencia de percepciones, valores o normas culturales
- ☺ Jurisdicciones ambiguas, falta de claridad, competencia por recursos limitados.
- ☺ Necesidad de posar, estatus, ego, reconocimiento y valor propio.
- ☺ Actitudes parroquiales y regionales
- ☺ Cambio, quienes no quieren deshacerse de lo antiguo, otros moviéndose muy rápido.



Una Institución Adventista

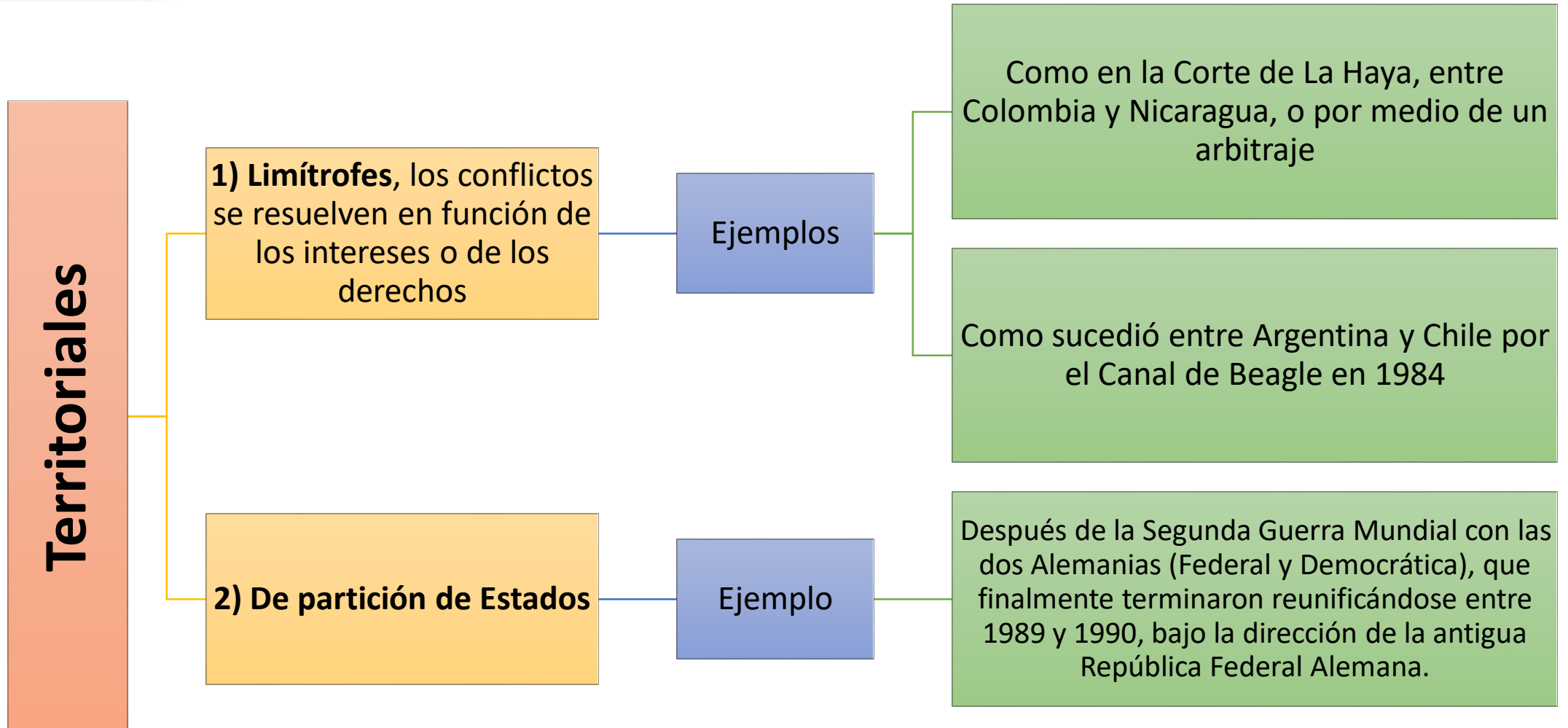
Fuentes o causas de los conflictos



Una Institución Adventista

Elementos a considerar sobre las fuentes del conflicto

- ☺ No todo conflicto conduce a acciones agresivas, pero puede haber autoagresión si no se expresan las agresiones hacia afuera.
- ☺ La teoría realista del conflicto, basa la autodefensa en la escasez de recursos disponibles que obligan a competir entre si.
- ☺ En un marco de abundancia, los conflictos se producen en la cooperación.
- ☺ Conflictos interpersonales
- ☺ Existen diversas fuentes de conflicto cuando se está por llevar un proyecto. Es preferible prever y llegar a un consenso en como manejarlo.



Políticos

Esta causa es relativamente más reciente, en la medida en que las creencias o ideologías, fueron el factor disparador de los conflictos.

Ejemplos:

Primera Guerra Mundial en la que los nacionalismos alimentaron los enfrentamientos.

Los Balcanes, donde la mayor parte de los países estaban dominados por los imperios turco y austro-húngaro, que lo convirtieron en una zona explosiva de Europa, en la que finalmente se encendería la chispa de la guerra, con el asesinato en Bosnia, del príncipe heredero austrohúngaro, el archiduque Francisco Fernando.

Económicos

Son también recientes y se han producido a partir del control de determinados recursos naturales necesarios para el funcionamiento de ciertas sociedades.

Ejemplo

Es lo sucedido con el petróleo que fue la causa de las dos guerras de Irak en el Golfo Pérsico o con los diamantes del centro oeste del África

Medioambientales

Es la modalidad más reciente de los conflictos internacionales.

Ejemplo:

Esto sucede con las nuevas rutas comerciales que el cambio climático ha generado en el Océano Glacial Ártico, y que en el fondo tiene más importancia geoestratégica para las partes que se asoman a aquel, entre ellos, los Estados Unidos y Rusia.

Sucede algo semejante, con la llamada “Guerra del Agua”, que en algunos lugares del planeta como la Región de los Grandes Lagos en el África, tiene tintes dramáticos.

ACTIVIDAD



Los alumnos comparten ejemplos de conflictos, y analizan a que tipo de conflicto corresponde e identifica cuales serían las fuentes y causas de los conflictos.



Una Institución Adventista

FASES O ETAPAS DE LOS CONFLICTOS

FASES O ETAPAS DE LOS CONFLICTOS

FASE
preconflictual
(Factores
antecedentes)



FASE conflictual
o de Conflicto
Latente

FASE de
desencadena-
miento del
conflicto



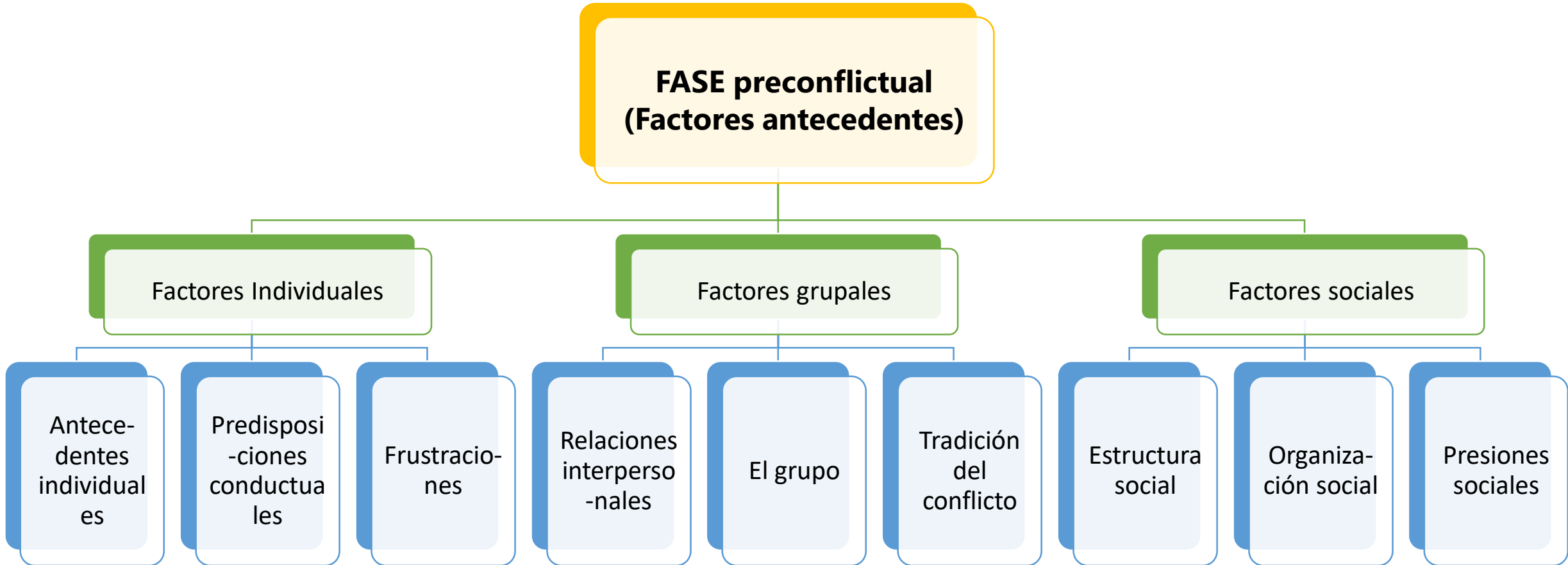
FASE conflictiva o
de Conflicto
Manifiesto



FASE de
resolución del
conflicto



FASE preconflictual (Factores antecedentes)



Fase conflictual o de conflicto latente

EL CONFLICTO ESTÁ LATENTE

Hay situaciones de incomodidad



APARECEN SÍNTOMAS DE TENSIÓN

Cambio en los contenidos y en las formas de comunicación



LAS PARTES EN CONFLICTO TOMAN POSICIONES

Hay hostilidades mutuas

Fase conflictual o de conflicto latente

Identificación de las partes (individuos o colectivos)

- Con respecto a las cuales la persona mantiene una relación de conflicto. Una parte puede ser el compañero de la cadena de montaje o el supervisor o el departamento de administración o la dirección de la empresa, etc.

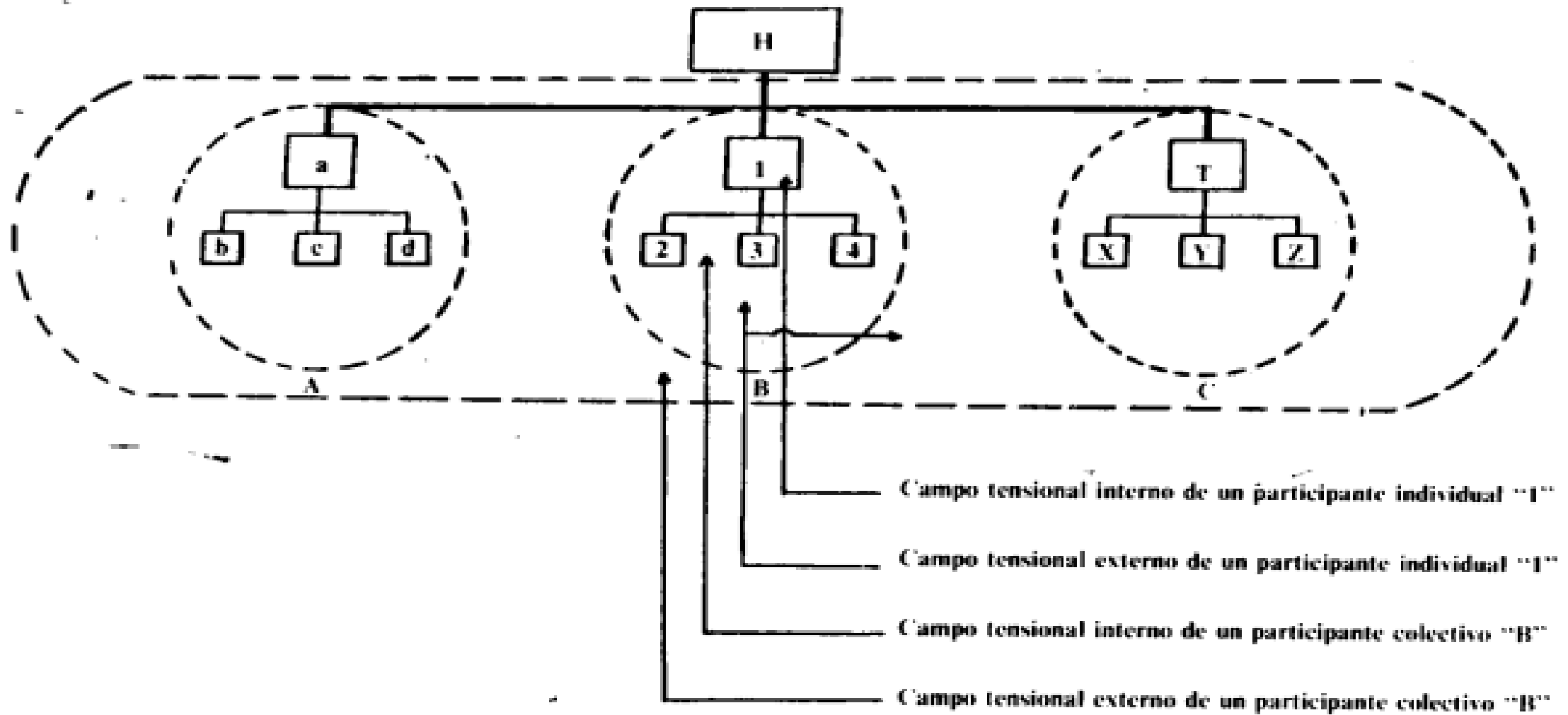
Identificación de los objetos que son motivo de relación conflictiva

- También denominados "puntos de aplicación". Pueden hacer referencia a:
 - las condiciones psicológicas y sociales propias de los participantes
 - las condiciones económicas
 - gestión del capital humano
 - condiciones de trabajo, a los factores intra e intergrupales
 - las relaciones industriales dentro de la propia empresa
 - problemas generales de política, cultura, raza, religión, sexo, etc.

Identificación del campo de tensiones de cada participante,

- Esto es, el conjunto de partes con respecto a las cuales un, determinado participante mantiene relaciones de conflicto.

FIGURA Nº 3



REPRESENTACION GRAFICA DE LOS CAMPOS TENSIONALES INTERNOS Y EXTERNOS DE LOS PARTICIPANTES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

APARECEN SÍNTOMAS DE TENSIÓN

Cambio en los contenidos y formas de comunicación



SURGEN NUEVOS ROLES

Se desencadenan actitudes típicas. El perseguidor asume situaciones de acoso. La víctima tiene sentimientos de resentimiento.

DESENCADENANTE

- Acontecimiento que tiene lugar en el ámbito laboral que reúne las características necesarias para transformar una situación de conflicto latente en otra de conflicto manifiesto, merece la pena cuestionarnos sobre su modo de acción.

BARRERAS

- Eventos que obstaculizan o impiden que una situación de conflicto latente se convierta en manifiesto

Fase conflictiva o de conflicto manifiesto

EL CONFLICTO SE MANIFIESTA

Las partes toman conciencia y se ocupan posiciones.

Están comprometidas emocionalmente (miedo, agresión o ataque, reacción paranoica de auto-defensa).

Se reconocen necesidades o valores incompatibles.

DETERIORO DE LA COMUNICACIÓN

Distanciamiento entre las partes.

Falta de fluidez.

Uso inadecuado de canales, etc.

SE SUBESTIMAN COINCIDENCIAS

Los aspectos en los que se coincide comienzan a ser subestimados por las partes.

ACTITUDES QUE DIFICULTAN LOS VÍNCULOS

Autoritarismo

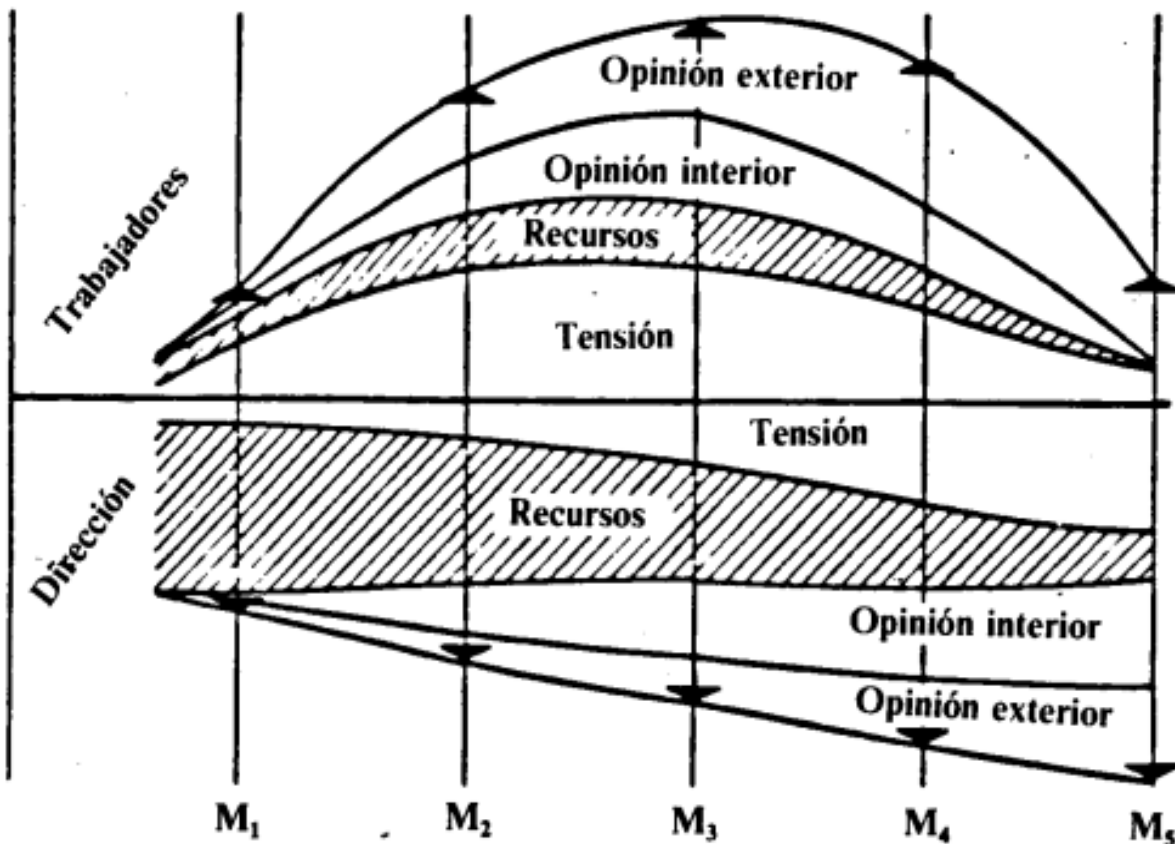
Descalificación

Discriminación

Simbiosis

Prejuicios y estereotipos

FIGURA Nº 5



EVOLUCION DE LA RELACION DE FUERZAS Y RECURSOS A LO LARGO DE UN CONFLICTO (Fustier, 1975)

EMPRESA

TRABAJADORES

- 1) Cartas de advertencia.
- 2) Acta notarial.
- 3) Demandas.
- 4) Llamada a la Inspección del Trabajo, al Gobernador, a la fuerza pública.
- 5) Mensajes a las familias.
- 6) Amenazar con promocionar ciertos líderes.
- 7) Reprobación, despido, no pagar los días de huelga.
- 8) Paro técnico, parcial o total.
- 9) Cese de actividad.
- 10) Consulta a los trabajadores.
- 11) Negarse a negociar.
- 12) Conferencia de Prensa.
- 13) Explotar los intereses y diferencias de los sindicatos o de las categorías de personal.
- 14) Intervención de la policía.
- 15) Emplear subcontratas y reclutar trabajadores externos.
- 16) Empleo de milicias patronales.
- 17) Aceleración de los acontecimientos o contemporización.

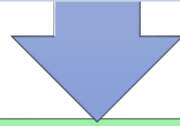
- 1) Carta de alerta.
- 2) Acta notarial.
- 3) Demandas.
- 4) Llamada a Inspección del Trabajo.
- 5) Humillación de la Dirección General.
- 6) Intimidación, amenazas, secuestros.
- 7) Mensaje a los accionistas.
- 8) Huelgas de celo.
- 9) Afiches, circulares, propaganda.
- 10) Consulta a los trabajadores.
- 11) Ultimatum, negociación tumultuosa.
- 12) Conferencia de Prensa.
- 13) Marcha en la empresa a la ciudad. Mitin. Bloqueo de calles.
- 14) Ocupación. Destrucción.
- 15) Paro, huelgas intermitentes, escalonadas, sectoriales, totales, ilimitadas, huelga de hambre.
- 16) Ampliación a otros centros y a otros sectores.
- 17) Aceleración de los acontecimientos o contemporización.
- 18) Confiscar el utillaje; huelga de hambre; venta de stock; marchas salvajes; bloqueo de calles; revocación de la dirección; acciones publicitarias; confiscar los ficheros o los archivos; hacerse cargo de la gestión; ocupación de lugares públicos.



Fase de Resolución del Conflicto

El control del conflicto

Implica el diagnóstico y la intervención en todos los niveles de conflicto (intrapersonal, interpersonal, intragrupal).



Es común hablar de los siguientes temas:

Resolución del conflicto

Estrategias de control del conflicto

Conflicto y negociación



Por otro lado, resolver un conflicto, sería reducirlo a cero. Algo que es deseable, pero a veces inalcanzable

CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LOS CONFLICTOS

Socava la moral o la autoprotección de algunos individuos.

Gastos jurídicos

Toma de decisiones equivocadas

Descenso de la motivación laboral

Deterioro de la salud física y mental de los trabajadores por la tensión que les produce

CONSECUENCIAS POSITIVAS DE LOS CONFLICTOS

Estimula a las personas a ser mas creativas y a generar nuevas ideas.

Las situaciones competitivas entre las personas mejoran su esfuerzo

Pone a prueba la estructura de poder dentro de la empresa

Conduce a una comunicación mas autentica



Una Institución Adventista

CONTINUARÁ