

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto
2. No todo el mundo percibe igual el conflicto
3. El conflicto puede ser positivo
4. ¿Qué origina los conflictos?
5. Gestionar el conflicto

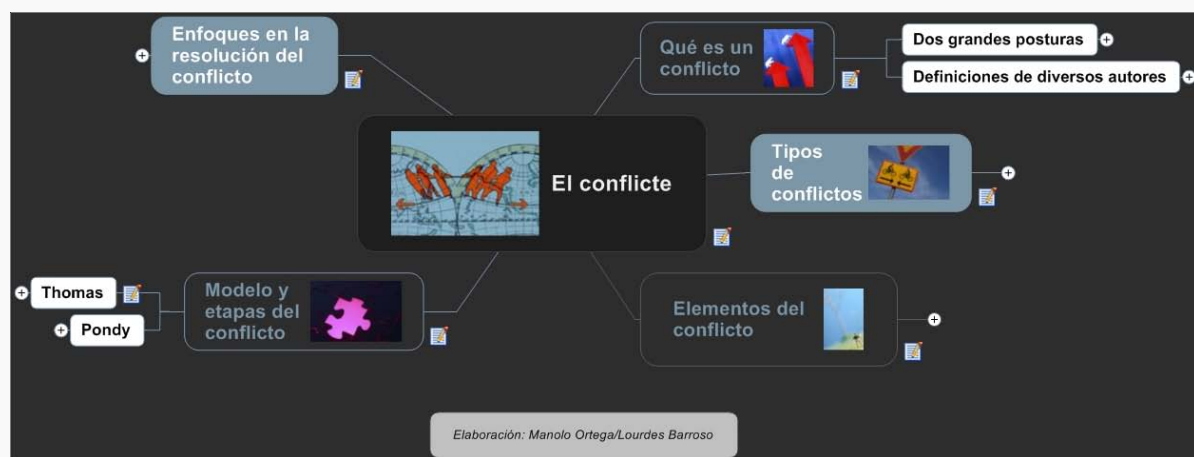
Fuentes de Información

Información complementaria

ACTIVIDADES CONFLICTO

Con las actividades que se proponen a continuación se puede trabajar el núcleo formativo de conflictos de Formación y Orientación Laboral (FOL).

Los conceptos teóricos los podéis trabajar con el **mapa conceptual** -del cual se anexa una imagen- "El conflicto" y que podéis obtener en la página web de Santillana Formación Profesional, al apartado de Material de apoyo del menú Recursos para el aula de Relaciones de Trabajo.



[Siguiente »](#)

Formación y Orientación Laboral (FOL)
Santillana Formación Profesional
Manolo Ortega

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto
2. No todo el mundo percibe igual el conflicto
3. El conflicto puede ser positivo
4. ¿Qué origina los conflictos?
5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Información
complementaria

Objetivos



Objetivos

- Conocer las definiciones aportadas por los diferentes autores sobre el conflicto e identificar los aspectos positivos del mismo.
- Identificar los elementos y etapas presentes en todo conflicto para poder adoptar la actitud adecuada para su gestión y solución.
- Analizar y poner en práctica conductas que contribuyan a la resolución de los conflictos.

[« Anterior | Siguiente »](#)

Formación y Orientación Laboral (FOL)

Santillana Formación Profesional

Manolo Ortega

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto

2. No todo el mundo percibe igual el conflicto

3. El conflicto puede ser positivo

4. ¿Qué origina los conflictos?

5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Información complementaria

1. Familiarizarnos con el conflicto

TIEMPO ESTIMADO DE DURACIÓN: 30 minutos

Antes de entrar a analizar otros aspectos del conflicto es conveniente acercarnos y familiarizarnos con él. La mejor manera es reflexionar sobre una controversia que nos haya afectado a nosotros. De esta forma nos daremos cuenta que los conflictos están presentes en nuestra vida cotidiana y de una forma más frecuente del que nos imaginamos.

La actividad consiste en que el alumno de forma individual dé respuesta a las siguientes preguntas.

Recuerda un conflicto reciente

¿Cuál fue la causa?

¿Cuáles eran tus intereses

¿Entendiste que quería la otra parte?

¿Cuál va a ser tu actitud?

¿Se va a resolver

Para concluir la actividad se realizará una puesta en común de las diferentes respuestas que los alumnos han dado. El/la profesora realizará una reflexión sobre los aspectos que considere relevantes y los puntos coincidentes.

Por finalizar lo/la profesora planteará la siguiente cuestión por tal de que los alumnos reflexionen respecto:



Reflexión

¿Crees que los conflictos siempre son negativos?

[« Anterior | Siguiente »](#)

Formación y Orientación Laboral (FOL)

Santillana Formación Profesional

Manolo Ortega

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto

2. No todo el mundo percibe igual el conflicto

3. El conflicto puede ser positivo

4. ¿Qué origina los conflictos?

5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Información complementaria

2. No todo el mundo percibe igual el conflicto

DURACIÓN APROXIMADA: 30 Minutos



Todo el mundo difiere en cuanto a las percepciones de la realidad que le rodea. El individuo está condicionado por su historia personal, por el entorno dónde ha crecido y la cultura en la cual ha sido educado. Su formación, las experiencias que ha vivido, la familia, los amigos...todo esto hará que afronte las diferentes situaciones de forma diferente al resto de personas.

Al situarnos ante el conflicto todos estos antecedentes condicionarán nuestra postura.

A continuación se plantean una serie de cuestiones que cada alumno deberá contestar individualmente para después realizar una puesta en común y contrastar los diferentes puntos de vista.

El alumno tendrá que contestar con sinceridad expresando su parecer. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues el objetivo final es constatar que cada persona tiene una percepción diferente de los conflictos.

Percepción individual del conflicto

Contesta a las preguntas siguientes

Señala las afirmaciones con las que te sientas más identificado/a

- * El conflicto forma parte de nuestra vida cotidiana.
- * El conflicto no tendría que existir
- * El conflicto es estimulante
- * El conflicto es necesario para el crecimiento individual y de las organizaciones
- * El conflicto puede ser constructivo
- * Siento rechazo por las personas que generan conflictos

Señala la forma en las que crees que hay que manifestar los conflictos

- * Los conflictos no deben expresarse.
- * Los conflictos pueden enriquecer a las personas y es mejor resolverlos en público.
- * El conflicto hay que expresarlo cuanto antes.
- * Los conflictos privados, deben resolverse en el ámbito privado.

Identifica las frases que identifican mejor tu posición, sobre la expresión de sentimientos en los conflictos

- * Las emociones dan fuerza a la posición de las partes.
- * Las emociones debilitan la posición de las partes.
- * Para resolver un conflicto hay mostrarse enfadado.
- * Es imposible manifestar las emociones y mantenerse en calma.
- * Las emociones contribuyen a

Formación y Orientación Laboral (FOL)

Santillana Formación Profesional

Manolo Ortega

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto

2. No todo el mundo percibe igual el conflicto

3. El conflicto puede ser positivo

4. ¿Qué origina los conflictos?

5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Información complementaria

3. El conflicto puede ser positivo

Duración: 60 MINUTOS.(Incluye explicación técnica lluvia ideas)

Objetivo: Comprender que el conflicto puede ser una oportunidad para crecer individualmente y colectivamente y también que es una oportunidad por el cambio.

Como herramienta por desarrollar la actividad podemos usar la LLuvia de Ideas. Podemos encontrar un mapa conceptual sobre esta técnica en la [web de FOL de Santillana Profesional](#).

1. El profesor/a escribe la palabre conflicto en la pizarra.

- Solicitar al grupo una lluvia de ideas sobre los sentimientos, emociones, pensamientos, etc. y los escribe en la pizarra

2. El profesor/a realiza el listado y fomenta la participación, pregunta ...

- Si a la vista de todo el listado hay alguna cosa que llama la atención, algún hilo conductor ... (Probablemente la mayor parte de las palabras tienen una connotación negativa.

3. Iniciar la "positivación" del conflicto.

- Solicitar al alumnado que expresen todo aquello que creen que puede tener de positivo el conflicto. Hacer una nueva lista

4. Solicitar la colaboración de miembro de la clase.

- Pedir que algún alumno narre alguna experiencia de un conflicto con algún aspecto positivo. En caso necesario, el profesor deberá mostrar alguno.

5. Pregunta final

- Formular la pregunta: Si los conflictos pueden ser positivos ¿Por qué la mayoría de la gente considera que son negativos?. Fomentar el debate.

« Anterior | Siguiente »

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto
2. No todo el mundo percibe igual el conflicto
3. El conflicto puede ser positivo

4. ¿Qué origina los conflictos?

5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Información complementaria

4. ¿Qué origina los conflictos?

Duración: 30 MINUTOS.

Los conflictos tienen múltiples causas: territorio, principios, religión, poder, dinero, materias primas, personalidad, percepciones, política.....

Algunos autores agrupan todas estas fuentes en tres grupos:

Clasificación de los conflictos según su causa



Analizar las causas que han provocado un conflicto es un paso previo importante a la decisión de como afrontar su gestión y una eventual resolución.

ACTIVIDAD:

- Individualmente se pide a los alumnos que recuerden un conflicto en el que han participado o que hayan conocido. También se puede usar un conflicto que exista en la clase o al centro.
- En base a las causas de ejemplo del cuadro siguiente se pide que identifiquen las fuentes de este conflicto.

EJEMPLOS DE FUENTES DE CONFLICTO

Resistencia al cambio en las organizaciones

Defensa de intereses de colectivos concretos

Tensiones para conseguir el objetivo.

Diferencias culturales o de valores.

Definición poco clara de funciones, competencias y recursos ...

Otras causas.

- Finalizaremos la actividad mediante una puesta en común de las aportaciones de los diferentes miembros del grupo.
- Una variación de la actividad quizás introducir, por parte del profesor, un conflicto predefinido (a partir de una noticia del diario, por ejemplo) y que los alumnos realicen una identificación de las causas para, finalmente, provocar un debate.

[« Anterior | Siguiente »](#)

Formación y Orientación Laboral (FOL)

Santillana Formación Profesional

Manolo Ortega

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto
2. No todo el mundo percibe igual el conflicto
3. El conflicto puede ser positivo
4. ¿Qué origina los conflictos?

5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Información complementaria

5. Gestionar el conflicto

Duración: 60 Minutos

Si consultáis el mapa conceptual al cual se hace referencia a la primera página de este material encontraréis el cuadro siguiente en relación al enfoque de resolución del conflicto:



Imposición : Cuando es necesaria una acción rápida. En asuntos impopulares: reducción presupuestos, disciplina . Para actuar contra aquellos que quieren aprovechar de un comportamiento no competitivo.

Colaboración: Cuando se desea encontrar una solución integradora. Cuando el objetivo sea aprender. Para obtener una mayor implicación.

Eludir: Cuando un asunto no es importante y hay otros más importantes. Cuando no existe posibilidad de satisfacer los intereses propios. Cuando la ruptura es más negativa que los beneficios de la resolución. Para recobrar una visión objetiva. Cuando se requiere más información. Cuando otras personas pueden resolver el conflicto mejor.

Adaptación: Cuando descubrimos que estamos equivocados. El problema tiene más

importancia para los otros. Cuando la armonía y la estabilidad son especialmente importantes. Para permitir que los subordinados evolucionen y aprendan de los errores.

Podríamos decir, por lo tanto que las situaciones anteriores son formas diferentes de resolver los conflictos.

Recuperamos el conflicto que hemos identificado en la actividad anterior y cada alumno que se formule las siguientes preguntas:

- Analiza el cuadro anterior e identifica el método que has usado por afrontar el conflicto.
- Analiza y valora el resultado conseguido hasta el momento como consecuencia de la adopción del método de la pregunta anterior.

Finalmente, a partir del esquema adjunto que representa una pequeña guía por resolver el conflicto, el alumno intentará encontrar una solución por el conflicto que ha sido tomado como a referencia:

ETAPAS EN LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

1. Definir el conflicto

- Cuales son los puntos de controversia.
- Intereses de cada parte
- Cuales son las necesidades de cada uno

2. Situar el conflicto

- Cada parte valorará que significa el conflicto para ella.
- Abordar puntos concretos del problema, no personalizar
- Buscar los elementos en común de las partes
- Procurar que cada parte se ponga en el lugar del otro.

3. Generar soluciones

4. Tomar decisiones

5. Verificar la decisión adoptada

- La solución hará referencia a: Qué, cómo, cuándo, quien ..
- ¿La responsabilidad del buen funcionamiento es compartida?
- ¿Las partes pueden llevar a término su compromiso?
- ¿La solución adoptada resolverá definitivamente el problema?

« Anterior | Siguiente »

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto
2. No todo el mundo percibe igual el conflicto
3. El conflicto puede ser positivo
4. ¿Qué origina los conflictos?
5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Teoría del conflicto

Conflictividad laboral

Información
complementaria

Conflictividad laboral

Conflictividad laboral

De Wikipedia, la enciclopedia libre

Cuando las [condiciones de trabajo](#) se deterioran en el seno de las [empresas](#) tienen como consecuencia el desencadenamiento de un **conflicto de trabajo** o también conocido como **conflicto laboral**. Según la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT), la **conflictividad laboral** puede medirse por el número de [huelgas](#) y [cierres patronales](#) experimentados por un país a lo largo del año.^[1]

Los conflictos laborales son de naturaleza distinta en función de las condiciones laborales que se hayan deteriorado. Un conflicto laboral es pues, la disputa de derecho o de interés que se suscita entre [empleadores](#) y [empleados](#).

La solución de los conflictos laborales se lleva a cabo después de negociaciones entre los [representantes sindicales de los trabajadores](#) y los [representantes de los empleadores](#) y si no hay acuerdo intervienen los órganos de mediación adecuados. En los casos más enconados de conflictividad laboral los trabajadores pueden optar por declararse en [huelga](#) y los patronos por aplicar el llamado [cierre patronal](#).

Contenido

- 1 [Tipología de conflictos laborales](#)
- 2 [Naturaleza de los conflictos](#)
- 3 [Véase también](#)
- 4 [Referencias](#)
- 5 [Enlaces externos](#)

Tipología de conflictos laborales

- Un conflicto laboral lo puede establecer un único trabajador con su empleador si considera que una o varias de las condiciones de trabajo en la que desarrolla su tarea le está resultando perjudicial.
- En otras ocasiones el conflicto lo pueden establecer la totalidad o una parte de la plantilla laboral de una empresa con su empresario por las mismas razones expuestas antes, solamente que en este caso las condiciones de trabajo perjudican a más trabajadores.
- En otras ocasiones el conflicto laboral puede ser de tipo gremial como consecuencia de alguna problemática que afecte al sector al que pertenece la empresa.
- Finalmente un conflicto laboral puede ser de carácter político si el conflicto se plantea como consecuencia de determinados actos o leyes que realicen las autoridades gubernativas que afecten a algún colectivo de trabajadores.

Naturaleza de los conflictos

Según el número de trabajadores afectados

- **Conflictos individuales**
- **Conflictos colectivos**

Según las causas del conflicto pueden ser

- **Conflictos jurídicos** derivados de la interpretación de normas y convenios.
- **Conflictos económicos** derivados de mayores retribuciones salariales, como consecuencia generalmente de la pérdida de poder adquisitivo de los salarios como consecuencia de la inflación económica que afecte a la zona.
- **Conflictos derivados de pérdida de derechos laborales** o sindicales o alteración de las condiciones de trabajo

Véase también

- Conflicto colectivo
- Huelga laboral
- Cierre patronal
- Condiciones de trabajo en España
- Tribunales laborales de España

Referencias

- ↑ Jodar, Pere (2006), *Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)*, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona [18-01-2008]

Enlaces externos

Ley de procedimiento laboral España

Obtenido de "http://es.wikipedia.org/wiki/Conflictividad_laboral"

Este artículo es licenciado debajo de [Licencia De la Documentación Libre del GNU](#). Usa material del [Artículo "Conflictividad laboral"](#).

[« Anterior](#) | [Siguiete »](#)

Formación y Orientación Laboral (FOL)
Santillana Formació Professional
Manolo Ortega

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto
2. No todo el mundo percibe igual el conflicto
3. El conflicto puede ser positivo
4. ¿Qué origina los conflictos?
5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Teoría del conflicto
Conflictividad laboral

Información
complementaria

Fuentes de Información

[« Anterior | Siguiente »](#)

Formación y Orientación Laboral (FOL)
Santillana Formación Profesional
Manolo Ortega

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto
2. No todo el mundo percibe igual el conflicto
3. El conflicto puede ser positivo
4. ¿Qué origina los conflictos?
5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Teoría del conflicto

Conflictividad laboral

Información complementaria

Teoría del conflicto

Teoría del conflicto

De Wikipedia, la enciclopedia libre

Teoría del conflicto, es como genéricamente se denomina a una serie de estudios e investigaciones diversas, no sistematizadas, y específicas sobre el **conflicto social**, en general desarrollados a partir de la década del 1950. La teoría del **conflicto** está íntimamente vinculada a la **teoría de los juegos** y a los estudios y escuelas sobre **negociación**.

Generalmente se ofrecen diferentes definiciones de "conflicto social", diferencias que llaman nuestra atención a aspectos complementarios del concepto: Por ejemplo, la de **Stephen Robbins**: "Un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses"^[1] y la de **Lewis A. Coser** para quien el conflicto social es una lucha por los **valores** y por el **estatus**, el **poder** y los recursos escasos , en el curso de la cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales. Un conflicto sera social cuando trasciende lo individual y proceda de la propia estructura de la sociedad.^[2]

Contenido

- 1 Antecedentes
- 2 Los primeros estudios
- 3 Nexos entre la teoría del conflicto y la teoría de los juegos
- 4 Las escuelas
 - 4.1 La escuela conductista
 - 4.2 La escuela clásica
- 5 Véase también
- 6 Referencias y Notas

Antecedentes

Si bien la reflexión sobre "la **guerra** y la **paz**" ha sido una preocupación clásica del pensamiento humano, y desde antiguo, pensadores vinculados a la problemática del **conflicto militar** (la guerra) y más recientemente a la problemática de las **revoluciones** y el **conflicto laboral** (**movimientos sociales**), han estudiado con cierta profundidad las manifestaciones del conflicto social, a partir de la década de 1950 comienzan a aparecer una serie muy específica de estudios y teorías centrados en el conflicto social, como fenómeno genérico, más allá de sus manifestaciones específicas.

Los primeros estudios

Puede atribuirse el inicio de esta corriente a la publicación en 1954 del libro "The functions of Social Conflict", del norteamericano **Lewis Coser**.^[3] A partir de entonces pueden registrarse algunas de las principales obras y estudiosos de la teoría del conflicto:

1956: **Max Gluckman**, "Custom and conflict in Africa". 1959: **Ralf Dahrendorf**, "Class and

class conflict in industrial society". 1959: [Theodore Caplow](#), "Further Development of a Theory of Coalitions in the Triad". 1960: [Thomas Schelling](#), "Strategy of Conflict". 1962: [Kenneth Boulding](#), "Conflict and Defense: a general theory". 1975: [Randall Collins](#), "Conflict Sociology: towards an explanatory science". 1975: [Louis Kriesberg](#), "Sociología de los conflictos sociales". 1979: [Walter Isard](#), "A definition of Peace Science, the queen of social sciences". 1983: [Julien Freund](#), "Sociologie du Conflit".

Paralelamente a la Teoría del Conflicto y en estrecha relación con ella, ha aparecido y desarrollado una rica "teoría de los juegos" ([Von Neuman](#) y [Morgenstern](#), 1944; [John Forbes Nash](#), 1950; [Bishop](#), 1964), que se ha aplicado visualizando al conflicto como juego.

En la última década varios Premios Nóbel han sido concedidos a teóricos de la teoría del conflicto y de la teoría de los juegos: 1994, [John Nash](#); 2005, [Thomas Schelling](#) y [Robert Aumann](#).

La implicación principal de la teoría del conflicto es el reconocimiento de la "funcionalidad" de este. Si bien con anterioridad habían existido pensamientos de justificación moral del conflicto, tales como las de la [Guerra santa](#) (cristianismo e Islam), la "guerra justa" ([Vitoria](#)), el derecho a la rebelión ([Locke](#)), la [lucha de clases](#) ([Marx](#)), es recién a partir de la teoría del conflicto que este último comienza a ser visto como una relación social con funciones positivas para la sociedad humana, en tanto y en cuanto se puedan mantener bajo control sus potencialidades destructivas y desintegradoras.

Antes de la aparición de la Teoría del Conflicto, el conflicto era visto básicamente como una [patología](#) social, o, en todo caso, el [síntoma](#) de una patología social. La sociedad perfecta era vista como una sociedad sin conflictos y todas las utopías sociales sostenían la necesidad de constituir un modelo de sociedad sin conflictos, de pura cooperación.^[4]

La Teoría del Conflicto re evalúa la connotación negativa tradicional y postula el conflicto social como un mecanismo -al menos potencialmente positivo- de innovación y cambio social. En sintonía con esa corriente, el educador norteamericano John Dewey expresaba que "el conflicto es el tábano del pensamiento".

La aparición de la teoría del conflicto debe ser históricamente entendida tanto a la luz del [crítico](#) académico a posiciones [estructuralistas](#)^[5] como la realidad sociopolítica en la [guerra fría](#): la invención de la [bomba atómica](#) (1945) modificó completamente la dinámica del conflicto a raíz de la posibilidad de exterminio de la especie humana (ver [Destrucción Mutua Asegurada: la Carta del Loco y la disuasión nuclear](#)). El reciente Premio Nóbel de Economía 2005, [Thomas C. Schelling](#), fundó su obra en el análisis del comportamiento de los antagonistas en una guerra nuclear.^[6] ^[7]

Nexos entre la teoría del conflicto y la teoría de los juegos

De la confluencia entre la teoría del conflicto y la teoría de los juegos ha derivado una rica distinción entre juegos de suma cero (puro conflicto), juegos de suma positiva (pura cooperación), y juegos mixtos (de cooperación y conflicto). Éstos últimos son los que abren el espacio a la negociación.

En la vida real es prácticamente improbable que se presente una dinámica social que se comporte únicamente como juego de suma cero (conflicto puro) o juego de suma positiva (pura cooperación). Siempre existen aspectos abiertos a la negociación, tanto en las situaciones más conflictivas como en las más pacíficas.

Pero se ha dicho que lo que si existe en la vida real, son mentalidades que consideran los conflictos como de suma cero o de suma positiva. En el primer caso, el conflicto tiene una alta probabilidad de terminar en tragedia. En el segundo caso el conflicto tiene una alta probabilidad de terminar en explotación.

Las escuelas

Los científicos sociales están divididos en dos grandes escuelas para enfocar el conflicto social: *la escuela clásica* (teorías macro) y *la escuela conductista* (teorías micro). El enfoque clásico se enfoca en el nivel macro y está centralmente enfocado en el análisis de las relaciones conscientes entre los grupos sociales. Los conductistas se enfocan en el nivel micro, y su preocupación central es el individuo antes que el grupo. Los conductistas prestan gran atención a los factores inconscientes en la generación de los conflictos.

Por otra parte la escuela clásica tiende a analizar gran número de variables para comprender un conflicto, mientras que el método de la escuela conductista es aislar pocas variables y aplicarlas a un gran número de conflictos para comprender el papel que desempeña cada variable.

La escuela conductista

Entre los supuestos fundamentales de la escuela conductista se encuentra la afirmación de que las raíces de la guerra se encuentran en la naturaleza del comportamiento humano.

La escuela clásica

Los estudiosos clásicos del conflicto, desde Tucídides y Sun Tzu, hasta Maquiavelo, Marx y Von Clausewitz, se enfocaron en un aspecto específico del conflicto: el poder.

A partir de la bomba atómica (1945) y la teoría de la disuasión, se abrió el camino para teorías más complejas, como la teoría sobre "*toma de decisiones*" y la *teoría de los juegos*". Ambas se originaron en la idea de la escuela clásica del siglo XX sobre el actor racional. El modelo del actor racional fue desarrollado por economistas para explicar el comportamiento económico humano. Presupone que la gente hace elecciones informadas y toma decisiones sobre bases racionales, sopesando oportunidades (ganar, perder).

[Thomas Schelling](#), Premio Nóbel 2005, tomó este modelo para desarrollar una sofisticada teoría del juego, que incluye comunicación, negociación, información, e introduce la importancia de la irracionalidad del pensamiento estratégico.

Véase también

- [Conflicto social](#)
- [Lucha de clases](#)

Referencias y Notas

1. ↑ ROBBINS, Stephen P., Comportamiento Organizacional, Conceptos, Controversias y Aplicaciones, Cap. XIII, P. 461. Edit. Prentice Hall, Sexta Edición, 1994.
2. ↑ Lewis A. COSER, Lewis A., The Functions of Social Conflict. New York: The Free Press, 1956
3. ↑ Coser, Lewis A.: "Nuevos aportes a la teoría del conflicto social." (1970).- Amorrortu.
4. ↑ Kalevi Jaakko Holsti ([Peace and war](#)) nota que en la concepción moderna común la guerra es considerada como una aberración, una catástrofe o crimen, el abandono de políticas racionales por alguna otra cosa, etc. Por ejemplo: [Primera Guerra Mundial: la catástrofe original del siglo XX](#) .-
5. ↑ "Hacia fines de 1950 y en la década de 1960 el funcionalismo estructural de [Parsons](#) es objeto de diversas críticas, entre ellas ser políticamente conservador, incapaz de tratar el cambio social, debido a su interés por las estructuras estáticas, e inadecuado para comprender correctamente el conflicto social. En el esfuerzo de algunos sociólogos por integrar el interés por la estructura con el interés por el conflicto, se origina la Teoría del conflicto" María del Pilar Rodríguez; "[Conflicto social y cambio social: el momento histórico de recuperar categorías fuertes](#)"
6. ↑ Schelling, Thomas, *The Strategy of Conflict* (en inglés) , copyright 1960, 1980, Harvard University Press, ISBN 0-674-84031-3.
7. ↑ Red Voltaire, 25 de octubre de 2005: [Thomas Schelling y Robert Aumann, los Premios Nobel que ven la guerra como un juego](#)

- (1) Sun Tzu, Von Clausewitz, etc.
- (2) Marx, Prudhom, Sorel, Lenin, Gramsci, etc.
- (3) En su análisis de la dialéctica del amo y el esclavo, Hegel sostiene que el proceso humano está fundado en "una lucha a muerte por el reconocimiento".
- (4) Hobbes sostiene que, en el estado de naturaleza, el conflicto "cesa solo con la muerte".

Obtenido de "http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_del_conflicto"

Este artículo es licenciado debajo de [Licencia De la Documentación Libre del GNU](#). Usa material del [Artículo "Teoría del conflicto"](#).

[« Anterior | Siguiente »](#)

Formación y Orientación Laboral (FOL)

Santillana Formación Profesional

Manolo Ortega

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto
2. No todo el mundo percibe igual el conflicto
3. El conflicto puede ser positivo
4. ¿Qué origina los conflictos?
5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Teoría del conflicto

Conflictividad laboral

Información
complementaria

Conflictividad laboral

Conflictividad laboral

De Wikipedia, la enciclopedia libre

Cuando las [condiciones de trabajo](#) se deterioran en el seno de las [empresas](#) tienen como consecuencia el desencadenamiento de un **conflicto de trabajo** o también conocido como **conflicto laboral**. Según la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT), la **conflictividad laboral** puede medirse por el número de [huelgas](#) y [cierres patronales](#) experimentados por un país a lo largo del año.^[1]

Los conflictos laborales son de naturaleza distinta en función de las condiciones laborales que se hayan deteriorado. Un conflicto laboral es pues, la disputa de derecho o de interés que se suscita entre [empleadores](#) y [empleados](#).

La solución de los conflictos laborales se lleva a cabo después de negociaciones entre los [representantes sindicales de los trabajadores](#) y los [representantes de los empleadores](#) y si no hay acuerdo intervienen los órganos de mediación adecuados. En los casos más enconados de conflictividad laboral los trabajadores pueden optar por declararse en [huelga](#) y los patronos por aplicar el llamado [cierre patronal](#).

Contenido

- 1 [Tipología de conflictos laborales](#)
- 2 [Naturaleza de los conflictos](#)
- 3 [Véase también](#)
- 4 [Referencias](#)
- 5 [Enlaces externos](#)

Tipología de conflictos laborales

- Un conflicto laboral lo puede establecer un único trabajador con su empleador si considera que una o varias de las condiciones de trabajo en la que desarrolla su tarea le está resultando perjudicial.
- En otras ocasiones el conflicto lo pueden establecer la totalidad o una parte de la plantilla laboral de una empresa con su empresario por las mismas razones expuestas antes, solamente que en este caso las condiciones de trabajo perjudican a más trabajadores.
- En otras ocasiones el conflicto laboral puede ser de tipo gremial como consecuencia de alguna problemática que afecte al sector al que pertenece la empresa.
- Finalmente un conflicto laboral puede ser de carácter político si el conflicto se plantea como consecuencia de determinados actos o leyes que realicen las autoridades gubernativas que afecten a algún colectivo de trabajadores.

Naturaleza de los conflictos

Según el número de trabajadores afectados

- **Conflictos individuales**
- **Conflictos colectivos**

Según las causas del conflicto pueden ser

- **Conflictos jurídicos** derivados de la interpretación de normas y convenios.
- **Conflictos económicos** derivados de mayores retribuciones salariales, como consecuencia generalmente de la pérdida de poder adquisitivo de los salarios como consecuencia de la inflación económica que afecte a la zona.
- **Conflictos derivados de pérdida de derechos laborales** o sindicales o alteración de las condiciones de trabajo

Véase también

- Conflicto colectivo
- Huelga laboral
- Cierre patronal
- Condiciones de trabajo en España
- Tribunales laborales de España

Referencias

- ↑ Jodar, Pere (2006), *Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)*, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona [18-01-2008]

Enlaces externos

Ley de procedimiento laboral España

Obtenido de "http://es.wikipedia.org/wiki/Conflictividad_laboral"

Este artículo es licenciado debajo de [Licencia De la Documentación Libre del GNU](#). Usa material del [Artículo "Conflictividad laboral"](#).

[« Anterior](#) | [Siguiete »](#)

Formación y Orientación Laboral (FOL)
Santillana Formació Professional
Manolo Ortega

Actividades sobre solución de conflictos

ACTIVIDADES CONFLICTO

Objetivos

1. Familiarizarnos con el conflicto
2. No todo el mundo percibe igual el conflicto
3. El conflicto puede ser positivo
4. ¿Qué origina los conflictos?
5. Gestionar el conflicto

Fuentes de Información

Información complementaria

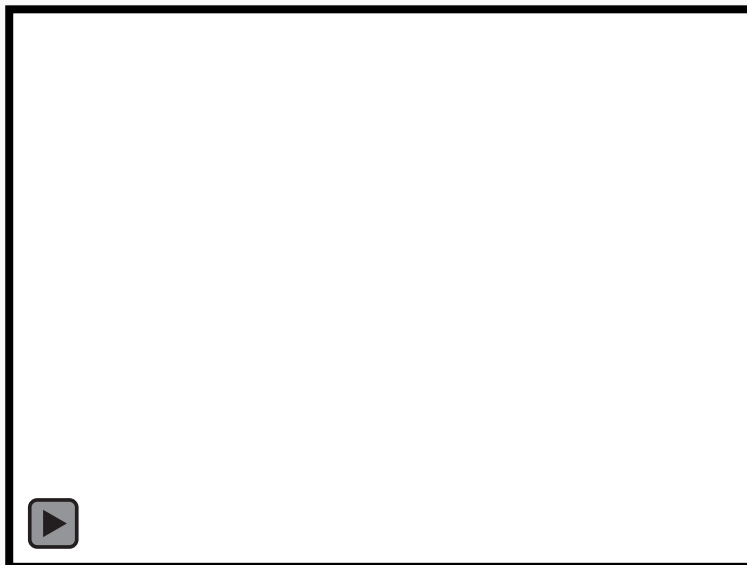
Información complementaria

Nota: Para visualizar correctamente esta página, es necesario estar conectado a Internet.

1 - Vídeo de Youtube realizado por la Universitat Santiago de Loyola sobre la resolución de conflictos. Una panorámica general en poco más de 3 minutos.



También he encontrado estos dos vídeos de YouTube en abordan algunos aspectos relacionados con el conflicto, duración aprox. 5 minutos.





« Anterior

« Anterior

Formación y Orientación Laboral (FOL)
Santillana Formación Profesional
Manolo Ortega