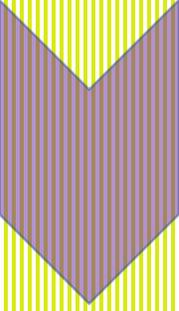


The image features a dark background with two white line-art silhouettes of people's heads and shoulders in profile, facing each other. The person on the left is on the left side of the frame, and the person on the right is on the right side. The lines are simple and clean. In the top right corner, there is a purple arrow pointing downwards. The text 'TEORÍA DEL CONFLICTO' is centered at the bottom in a bold, yellow, sans-serif font.

TEORÍA DEL CONFLICTO

1. LA TEORÍA DEL CONFLICTO



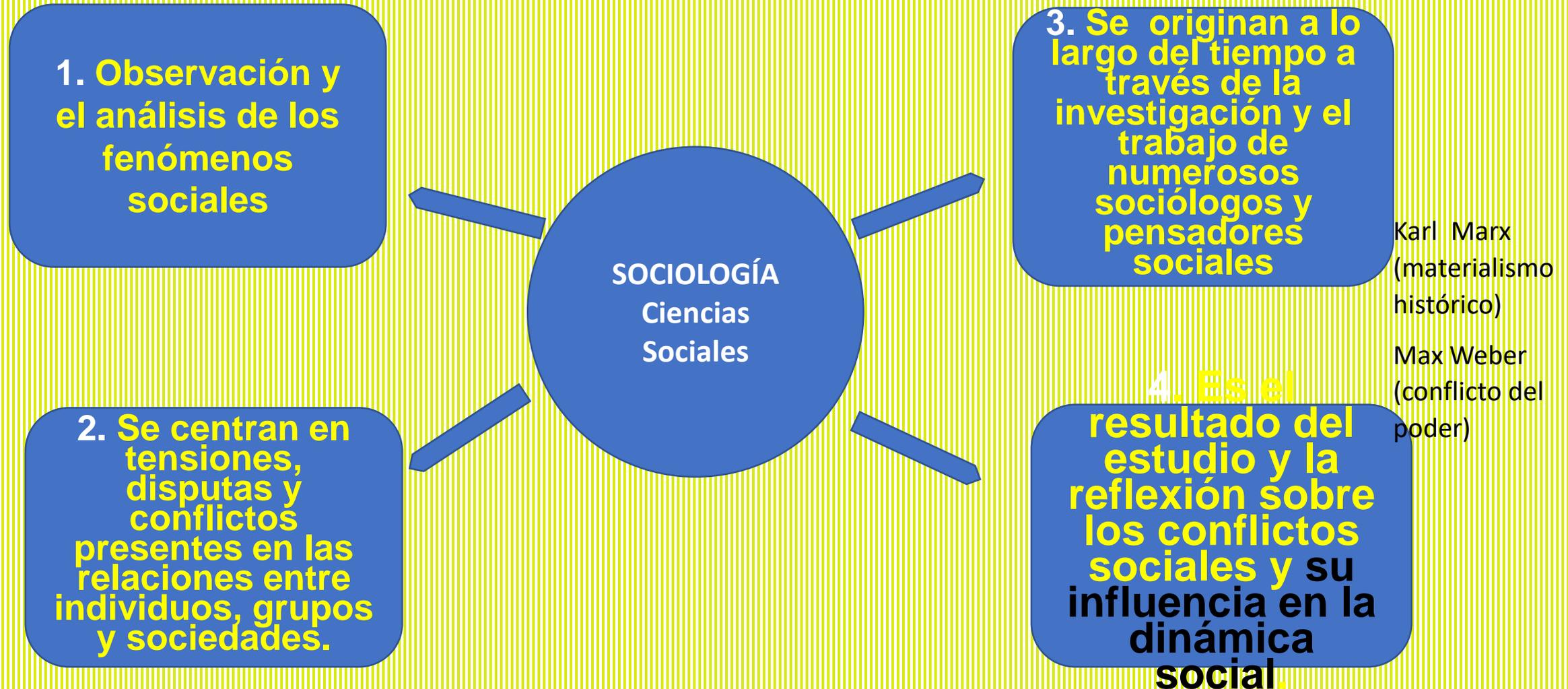
- **Concepto de conflicto**
- **El conflicto y sus características**
- **Los elementos del conflicto**
- **Etapas del Conflicto**
- **Tipos de conflictos**

TEORIA DEL CONFLICTO



Enfoque sociológico que busca comprender cómo las tensiones, las disputas y los conflictos entre diferentes grupos sociales influyen en la dinámica social y en las relaciones de poder.

¿Dónde y cómo surgen?

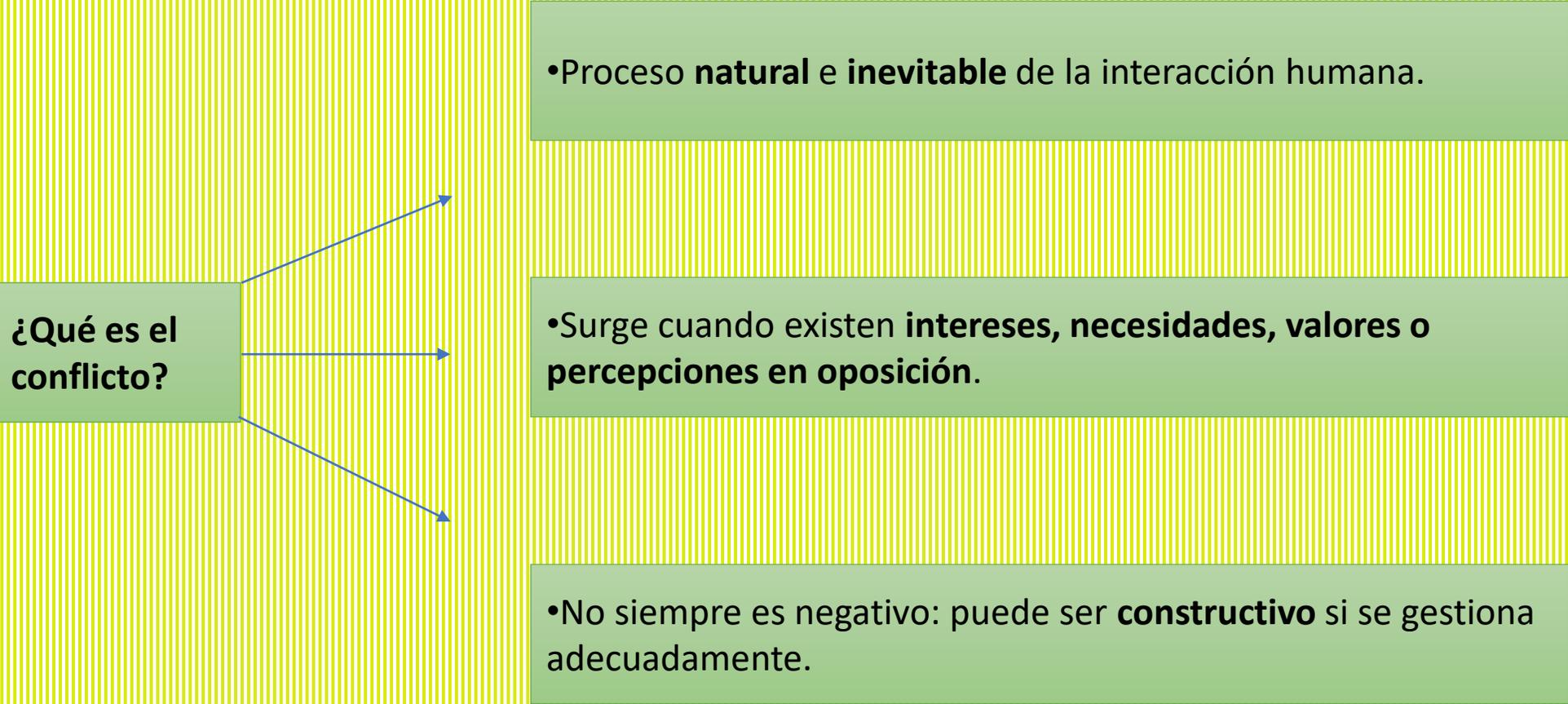


Objetivo de la sesión

- Comprender la **naturaleza del conflicto** desde un enfoque teórico y práctico.
- Identificar las **causas y etapas** del conflicto.
- Reconocer el papel de los **Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias (MASC)** en la transformación del conflicto.



¿Qué es el conflicto?



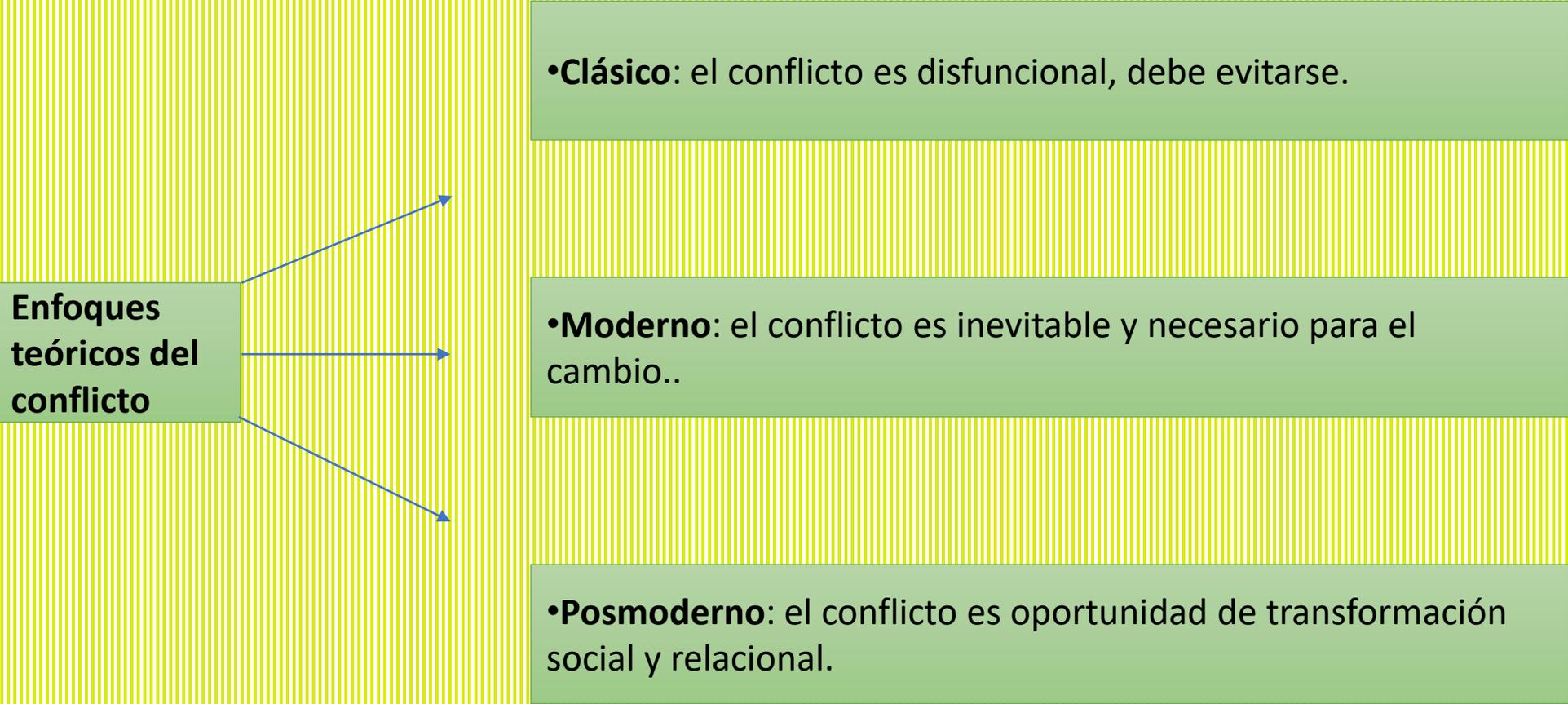
```
graph LR; A[¿Qué es el conflicto?] --> B[•Proceso natural e inevitable de la interacción humana.]; A --> C[•Surge cuando existen intereses, necesidades, valores o percepciones en oposición.]; A --> D[•No siempre es negativo: puede ser constructivo si se gestiona adecuadamente.];
```

•Proceso **natural** e **inevitable** de la interacción humana.

•Surge cuando existen **intereses, necesidades, valores o percepciones en oposición.**

•No siempre es negativo: puede ser **constructivo** si se gestiona adecuadamente.

**Enfoques
teóricos del
conflicto**



```
graph LR; A[Enfoques teóricos del conflicto] --> B[•Clásico: el conflicto es disfuncional, debe evitarse.]; A --> C[•Moderno: el conflicto es inevitable y necesario para el cambio.]; A --> D[•Posmoderno: el conflicto es oportunidad de transformación social y relacional.];
```

•**Clásico**: el conflicto es disfuncional, debe evitarse.

•**Moderno**: el conflicto es inevitable y necesario para el cambio..

•**Posmoderno**: el conflicto es oportunidad de transformación social y relacional.

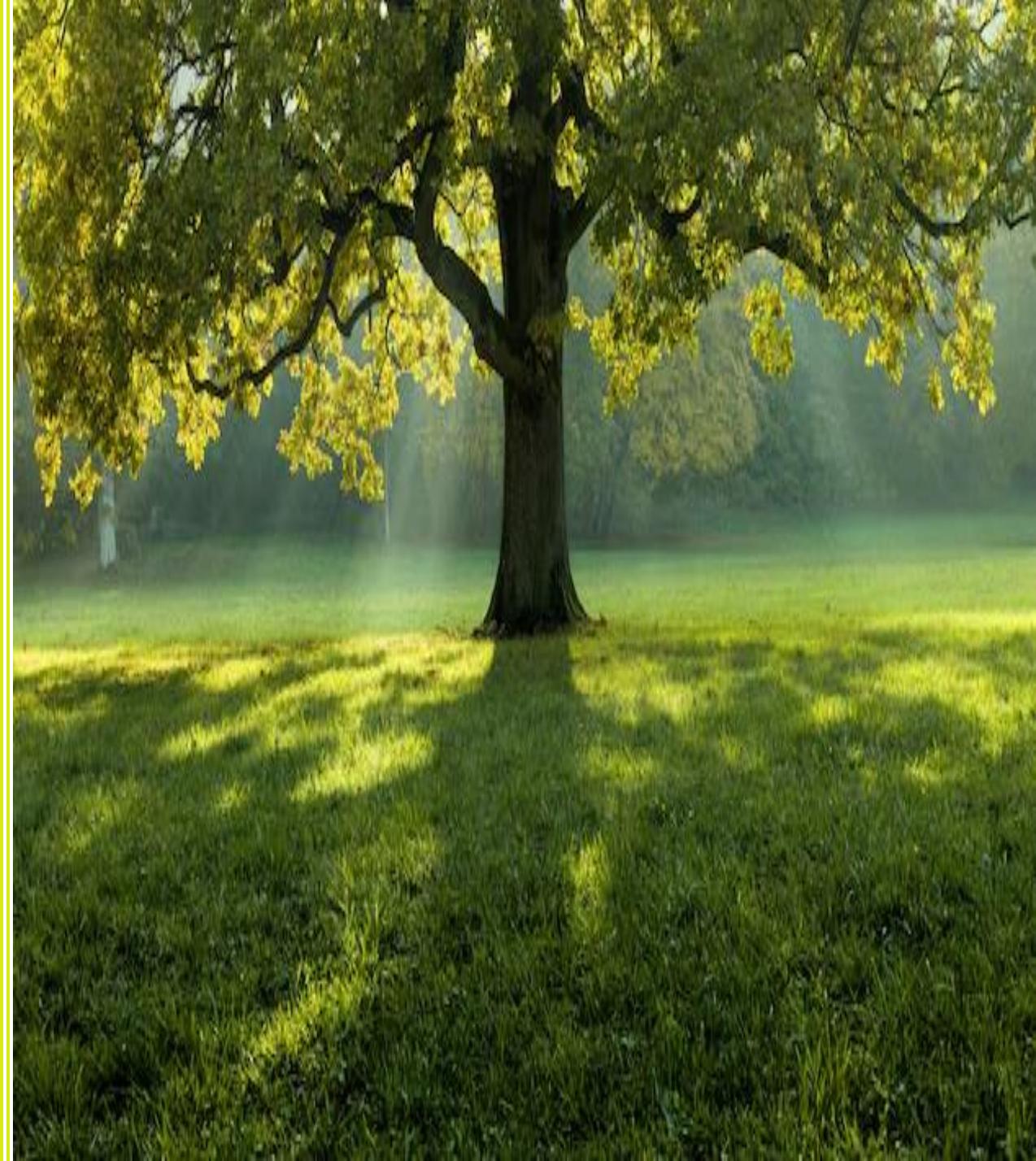
Enfoque clásico

- **Vigencia** 1930-1940
- **Concepción:** Violencia, destrucción, Irracionalidad
- **Tratamiento:** Evitarlo, afectación negativa a la persona y organizaciones
- Para **resolverlo** o **prevenirlo** había que atacar sus causas, especialmente la mala comunicación y confianza



Enfoque Moderno

- **Vigencia** 1940-1960
- **Concepción:** proceso natural en las relaciones humanas,
- **Tratamiento:** Aceptación como un fenómeno de interacción social
- Para **resolverlo** o **prevenirlo** hay que aceptar las causas y observarlas con un enfoque humano.



Enfoque Posmoderno

- **Vigencia** 1960- a la fecha
- **Concepción:** es una parte esencial de las relaciones sociales, surge debido a las diferencias de intereses, valores y recursos entre los grupos y clases sociales
- **Tratamiento:** Aceptación como un fenómeno de interacción social, el cual debe tratarse con especial atención y entendimiento de sus causas
- Para **resolverlo** hay que fomentar y estimular la creatividad en sus posibles soluciones, promoviendo la reflexión, la forma eficiente de tomar decisiones, el trabajo en grupo, la disposición al cambio.
- Comprender como se generan, mantienen y resuelven en la sociedad.



Causas del conflicto

•**Intereses:** recursos, beneficios, poder.

•**Valores:** creencias, principios, cultura.

•**Información:** percepciones distintas, falta de datos.

•**Relaciones:** comunicación deficiente, prejuicios, emociones.

•**Estructura:** roles, jerarquías, organización.

Dos vecinos discuten porque quieren usar el mismo terreno para distintos fines: uno quiere jardín, otro estacionamiento.

Un empleado quiere implementar un horario flexible; su jefe cree que la disciplina rígida es esencial.

Una parte cree que un contrato está vigente, la otra considera que ya fue cancelado por falta de claridad en los documentos.

Dos colegas no se hablan directamente y malinterpretan mensajes, generando tensión en el equipo.

Un proyecto no avanza porque no está claro quién tiene la autoridad para aprobar decisiones clave.

Etapas del conflicto

```
graph LR; A[Etapas del conflicto] --> B[•Latente – diferencias no visibles.]; A --> C[•Manifiesto – desacuerdo abierto.]; A --> D[•Escalado – aumenta la tensión.]; A --> E[•Estancado – se cronifica o judicializa.]; A --> F[•Resolución/Transformación – acuerdo o cambio en la relación.];
```

•**Latente** – diferencias no visibles.

Un empleado está frustrado con el jefe, pero aún no lo expresa; la tensión es invisible.

•**Manifiesto** – desacuerdo abierto.

El empleado comunica su inconformidad en una reunión y comienza la discusión.

•**Escalado** – aumenta la tensión.

Las partes comienzan a acusarse y buscan apoyo de colegas, aumentando la tensión.

•**Estancado** – se cronifica o judicializa.

La discusión se cronifica y termina en queja formal o procedimiento judicial.

•**Resolución/Transformación** – acuerdo o cambio en la relación.

Se logra un acuerdo mediante mediación: se ajustan horarios y se mejora la comunicación.

Tipos de conflicto

```
graph LR; A[Tipos de conflicto] --> B[•De intereses: recursos, beneficios.]; A --> C[•De valores: ideologías, creencias.]; A --> D[•De información: percepciones y datos incompletos.]; A --> E[•Relacionales: emociones y comunicación.]; A --> F[•Estructurales: organización, reglas, normas.];
```

•**De intereses:** recursos, beneficios.

Dos empresarios quieren el mismo contrato de proveeduría.

•**De valores:** ideologías, creencias.

Debate sobre si un reglamento debe priorizar eficiencia o equidad.

•**De información:** percepciones y datos incompletos.

Diferentes interpretaciones de los términos de un contrato por falta de claridad.

•**Relacionales:** emociones y comunicación.

Conflicto entre compañeros que no confían el uno en el otro y evitan comunicarse

•**Estructurales:** organización, reglas, normas.

Problemas porque las jerarquías del equipo no están claras y se duplican responsabilidades.

**Beneficios
de
comprender
la teoría del
conflicto**

```
graph LR; A[Beneficios de comprender la teoría del conflicto] --> B[• Favorece la sensibilidad judicial hacia las partes.]; A --> C[• Permite identificar puntos de intervención temprana.]; A --> D[• Permite identificar puntos de intervención temprana.]; A --> E[• Contribuye a una justicia más humana y cercana.];
```

• Favorece la **sensibilidad judicial** hacia las partes.

• Permite identificar **puntos de intervención temprana**.

• Permite identificar **puntos de intervención temprana**.

• Contribuye a una justicia **más humana y cercana**.

El rol de los MASC

```
graph LR; A[El rol de los MASC] --> B[•Espacios de diálogo para transformar conflictos.]; A --> C[•Favorecen la autonomía de las partes.]; A --> D[•Buscan soluciones más rápidas, económicas y restaurativas.]; A --> E[•Complementan la función jurisdiccional.];
```

•Espacios de **diálogo** para transformar conflictos.

•Favorecen la **autonomía de las partes**.

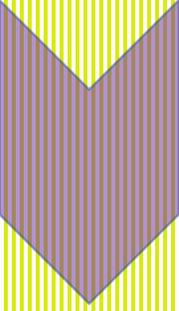
•Buscan soluciones **más rápidas, económicas y restaurativas**.

•**Complementan** la función jurisdiccional.

El conflicto no es un problema que debe eliminarse, sino una oportunidad para **generar cambio y aprendizaje**.

¿Cómo puede mi labor judicial ayudar a transformar conflictos en lugar de perpetuarlos?

PRINCIPIOS DEL CONFLICTO



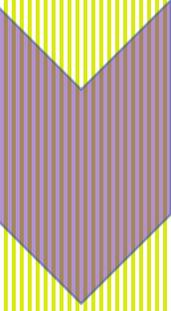
1. El conflicto es inevitable

- Siempre habrá diferencias de intereses, valores, necesidades o percepciones entre personas o grupos.
- No se trata de eliminarlo, sino de gestionarlo de manera adecuada.

2. conflicto puede ser constructivo o destructivo

- **Funcional:** contribuye al cambio, la creatividad y la mejora de procesos.
- **Disfuncional:** daña relaciones, genera estrés y bloquea objetivos

PRINCIPIOS DEL CONFLICTO



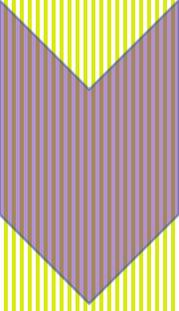
3. El conflicto surge por percepción

- No es necesario que haya un hecho objetivo; basta con que las partes **perciban intereses o valores en oposición.**

4. El conflicto involucra emociones y relaciones

- Los sentimientos, actitudes y la calidad de la relación influyen en cómo se desarrolla y se resuelve el conflicto

PRINCIPIOS DEL CONFLICTO



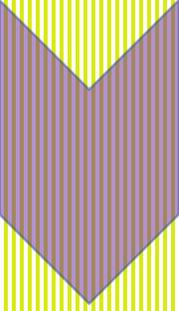
5. El conflicto puede ser gestionado, no eliminado

- Existen estrategias de resolución (negociación, mediación, conciliación) que permiten transformar la tensión en resultados positivos.

6. Todo conflicto tiene un contenido y un contexto

- Contenido: el tema del conflicto (recursos, valores, información, poder).
- Contexto: la estructura social, la cultura organizacional, normas y relaciones entre las partes.

PRINCIPIOS DEL CONFLICTO



7. El conflicto es dinámico y evoluciona

- Tiene etapas: latente, manifiesto, escalado, estancado y resolución o transformación.
- Puede intensificarse, disminuir o transformarse según cómo se maneje.

6. Todo conflicto tiene un contenido y un contexto

- Contenido: el tema del conflicto (recursos, valores, información, poder).
- Contexto: la estructura social, la cultura organizacional, normas y relaciones entre las partes.

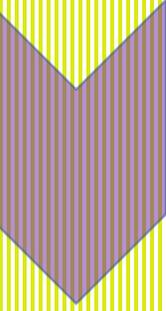
¿Porqué es importante conocer las teorías del conflicto para intervenir en un procedimiento de mediación y conciliación?

1. Entendimiento del conflicto: permiten comprender las raíces, causas y dinámicas subyacentes del conflicto. Ayuda a los operadores a tener una visión más clara de los problemas y a identificar las necesidades e intereses de las partes involucradas.

2. Orientación en la intervención: Proporcionan pautas y enfoques para abordar el conflicto de manera efectiva. Ayudan a los mediadores y conciliadores a seleccionar las estrategias adecuadas y a diseñar un proceso de intervención que sea apropiado para las circunstancias específicas del conflicto.

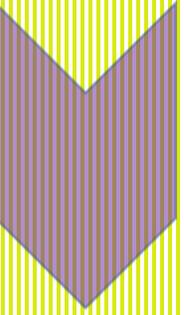
3. Gestión de emociones y comunicación: Ayudan a comprender cómo las emociones y la comunicación pueden influir en el conflicto. Al tener este conocimiento, los mediadores y conciliadores pueden manejar las emociones de manera constructiva y fomentar una comunicación abierta y efectiva entre las partes.

4. Facilitar la toma de decisiones: Ofrecen herramientas y técnicas para generar opciones y llegar a acuerdos mutuamente satisfactorios. Los mediadores y conciliadores pueden utilizar estos **enfoques** para propiciar en las partes que exploren soluciones creativas y tomar decisiones informadas.



Elementos que analiza la teoría
del conflicto

Elementos relacionados con el conflicto social y las dinámicas de poder:



- **RELACIONES DE PODER**

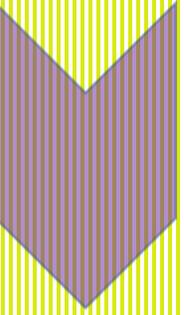
Analiza como se distribuye el poder en una sociedad y como esto puede generar desigualdades y conflictos.

Quienes tienen el poder y como lo utilizan para mantener su posición dominante.

- **INTERESES Y NECESIDADES DE LOS DIFERENTES ACTORES SOCIALES INVOLUCRADOS EN EL CONFLICTO.**

Se busca comprender que motiva a las personas a entrar en conflicto y cómo sus intereses pueden ser divergentes o incompatibles

Elementos relacionados con el **conflicto social** y las **dinámicas de poder**:



- **DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS**

Como una distribución desigual puede generar tensiones (conflictos)

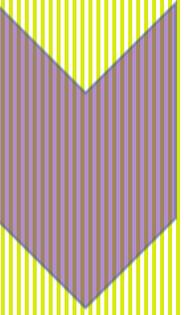
Analiza la forma en que se accede a los recursos y como esto puede generar desigualdad y conflicto de intereses.

- **ESTRUCTURAS SOCIALES E INSTITUCIONES.**

Que influyen en la distribución del poder y los recursos.

Analiza como estas estructuras pueden perpetuar desigualdades y generar conflicto.

Elementos relacionados con el **conflicto social** y las **dinámicas de poder**:



- **IDEOLOGIAS Y VALORES**

Analiza como influyen en los conflictos sociales

Cómo las diferencias en las formas de pensar y los sistemas de creencias pueden generar tensiones y conflictos entre grupos con diferentes ideologías y valores.

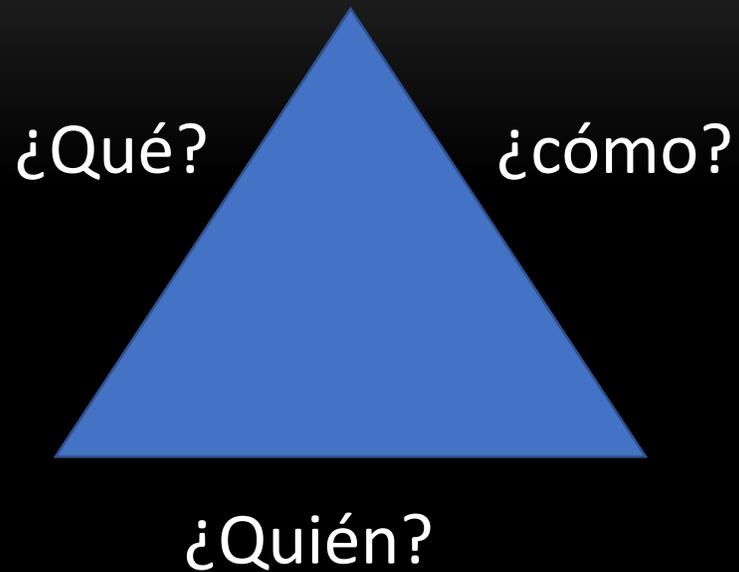
- **CAMBIOS SOCIALES.**

Cómo estos pueden generar conflictos

Analiza como los cambios en la estructura social, la política y la cultura pueden generar tensiones y desafíos para los actores sociales..

Análisis del conflicto desde la trilogía de elementos

- PERSONAS: ¿Quién?
- Problema: ¿Qué?
- Conflicto: ¿Cómo?



Análisis del conflicto desde la trilogía de elementos

- PERSONAS: ¿Quién? A quien le corresponde solventar el problema.
- Problema: ¿Qué? El conflicto en sí mismo, el origen de la controversias
- Conflicto: ¿Cómo? El proceso



Personas

Quiénes son y sus características o perfiles

Adultos mayores

Niñas, Niños

Adolescentes

Mujeres

Hombres

Empresarios

Etc.

El problema

Relación: Falta de comunicación o mal interpretaciones en la comunicación

Intereses o necesidades contrapuestas)

Proceso

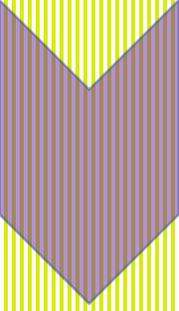
Cómo se va a llevar a cabo la gestión del conflicto

¿Porqué es importante conocer las teorías del conflicto para intervenir en un procedimiento de mediación y conciliación?

5.-Empoderamiento de las partes: Al comprender las teorías del conflicto, los mediadores y conciliadores pueden empoderar a las partes involucradas al proporcionarles información y herramientas para abordar el conflicto de manera constructiva. Esto les permite tomar un papel activo en la resolución de sus propias disputas.

En conclusión:

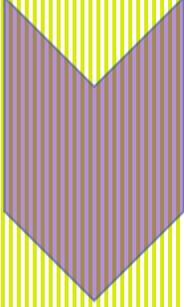
Conocer las teorías del conflicto es fundamental para los mediadores y conciliadores, ya que les brinda una base teórica sólida y les ayuda a comprender, intervenir y facilitar la resolución del conflicto de manera efectiva.



BASES CONCEPTUALES

Estas teorías sostienen que los conflictos sociales son inherentes a las sociedades y desempeñan un papel importante en los cambios sociales y en la estructuración de las relaciones sociales.

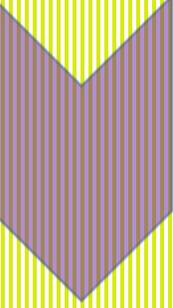
Se basan en la premisa de que los conflictos surgen debido a la desigualdad y la distribución desigual de recursos, el poder y los privilegios en una sociedad.



Según estas teorías, los grupos sociales compiten por recursos limitados y buscan proteger sus propios intereses y objetivos. El conflicto se ve como un motor de cambio social, ya que los grupos en conflicto buscan obtener un mayor acceso a recursos y poder.

Las teorías del conflicto también destacan la importancia de la desigualdad y la opresión en la generación de conflictos. Los grupos que experimentan desigualdades sistemáticas y formas de opresión pueden movilizarse para desafiar y resistir las estructuras de poder existentes, buscando transformaciones sociales y luchando por la justicia y la igualdad.

Conflictos por desigualdad y opresión



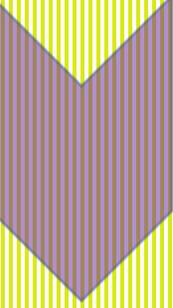
Conflicto laboral

- Trabajadores de una empresa denuncian diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo.
- **Objetivo:** exigir igualdad salarial y condiciones equitativas.

Conflicto educativo

- Estudiantes de comunidades rurales reclaman falta de recursos y acceso limitado a educación de calidad comparado con zonas urbanas.
- **Objetivo:** lograr inversión en infraestructura y programas educativos adecuados.

Conflictos por desigualdad y opresión



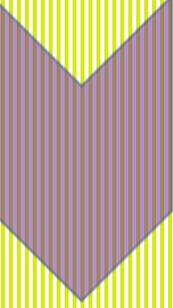
Conflicto social y racial

- Un grupo minoritario denuncia discriminación sistemática en servicios públicos o vivienda frente a la mayoría dominante.
- **Objetivo:** modificar políticas públicas y garantizar derechos igualitarios.

Conflicto de género

- Mujeres organizan movimientos contra la violencia de género y la falta de protección legal frente a agresores.
- **Objetivo:** reformas legales y protección efectiva de derechos humanos.

Conflictos por desigualdad y opresión



Conflicto ambiental y comunitario

- Comunidades indígenas reclaman a empresas extractivas por explotación de recursos en sus territorios sin consulta ni beneficios.
- **Objetivo:** reconocimiento de derechos territoriales y participación en decisiones que afectan sus vidas.

Conflicto político

- Grupos sociales marginados protestan contra decisiones gubernamentales que concentran poder y recursos en élites, excluyendo a sectores vulnerables.
- **Objetivo:** generar reformas que promuevan justicia social y distribución equitativa de recursos.

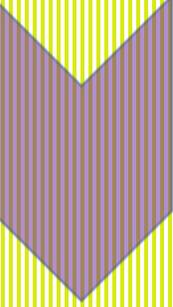
Conflictos contemporáneos en México

Gentrificación en Ciudad de México

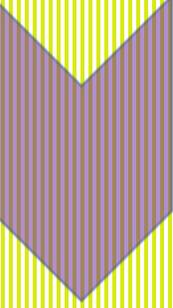
- **Tipo:** Estructural / Intereses / Valores
- **Naturaleza:** Desigualdad socioeconómica, desplazamiento de familias, lucha por vivienda y preservación cultural.
- **Ejemplo:** Desplazamiento de vecinos en barrios tradicionales por desarrollos inmobiliarios de lujo.

Defensa del patrimonio histórico (conflictos culturales)

- **Tipo:** Valores / Relacional
- **Naturaleza:** Protección de identidad cultural frente a intereses comerciales.
- **Ejemplo:** Oposición a la demolición de casonas históricas para centros comerciales en barrios antiguos



Conflictos contemporáneos en México



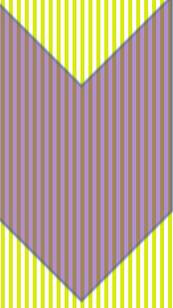
Conservación ambiental (conflictos ecológicos)

- **Tipo:** Intereses / Estructural
- **Naturaleza:** Conservación ambiental vs. desarrollo urbano y económico.
- **Ejemplo:** Protestas en comunidades cercanas al Lago de Texcoco por urbanización y minería que afectan humedales

Acceso desigual a servicios de salud (conflictos en salud)

- **Tipo:** Intereses / Estructural
- **Naturaleza:** Desigualdad en derechos fundamentales, lucha por equidad en salud.
- **Ejemplo:** Escasez de hospitales y medicamentos en comunidades indígenas o rurales.

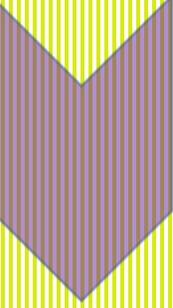
Conflictos contemporáneos en México



Políticas urbanas y transporte

- **Tipo:** Intereses / Valores / Estructural
- **Naturaleza:** Equilibrio entre desarrollo urbano y calidad de vida comunitaria.
- **Ejemplo:** Conflictos entre vecinos y autoridades por la construcción de ciclovías o proyectos de movilidad

Casos emblemáticos en México



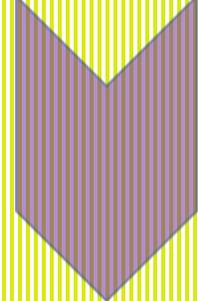
Movimiento Zapatista (EZLN) – 1994

- Causa:** Desigualdad estructural y opresión histórica de los pueblos indígenas.
- Contexto:** El EZLN se levantó en armas en Chiapas, denunciando la marginación, pobreza y exclusión política de las comunidades indígenas.
- Resultado:** Visibilización de las demandas indígenas y apertura al diálogo nacional sobre derechos indígenas y justicia social.

Caso Atenco – 2006

- Causa:** Violencia institucional y represión estatal.
- Contexto:** Durante un operativo policial en San Salvador Atenco, 11 mujeres fueron víctimas de violencia sexual y tortura por parte de las fuerzas de seguridad.
- Resultado:** La Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó sentencia contra el Estado mexicano, reconociendo la responsabilidad por violaciones a los derechos humanos y estableciendo precedentes en materia de justicia para las mujeres.

Casos emblemáticos en México



Caso Valentina Rosendo Cantú – 2002

- **Causa:** Violencia sexual y abuso por parte de las fuerzas armadas.
- **Contexto:** Una mujer indígena fue víctima de violación por parte de militares en Guerrero. La Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó sentencia contra el Estado mexicano por no garantizar justicia.
- **Resultado:** Reconocimiento internacional de la impunidad en casos de violencia militar y establecimiento de estándares para la protección de mujeres indígenas.

Caso Emma Gabriela Molina – 2017

- **Causa:** Violencia de género y corrupción institucional.
- **Contexto:** Emma Gabriela Molina fue asesinada por orden de su exesposo, un político de Tabasco. La familia enfrentó obstáculos legales y persecución por parte de las autoridades.
- **Resultado:** El caso evidenció la falta de protección a las víctimas de violencia de género y la necesidad de reformas en el sistema judicial para garantizar justicia.

Caso Jorge Castañeda Gutman vs. México es un ejemplo muy ilustrativo de **solución amistosa** en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Antecedentes

- En 2004, Jorge Castañeda, excanciller, quiso registrarse como **candidato independiente a la Presidencia** de México.
- El **Instituto Federal Electoral (IFE)** lo rechazó, ya que la Constitución solo permitía candidaturas a través de partidos políticos.
- Castañeda alegó que se violaban sus derechos políticos (art. 23 de la Convención Americana).
- Presentó su caso ante la CIDH en 2005.

Solución Amistosa (2008)

- En lugar de seguir hasta la Corte Interamericana, **el Estado mexicano y Castañeda firmaron un acuerdo amistoso ante la CIDH**, que consistió en:

1.Reforma legal

1. México se comprometió a **modificar su legislación electoral** para permitir las **candidaturas independientes**.

2.Reconocimiento de derechos

1. El Estado reconoció la importancia de garantizar el **derecho a ser votado** sin estar obligado a pertenecer a un partido político.

3.Cumplimiento y seguimiento

1. La CIDH dio seguimiento a la implementación.
2. Finalmente, en **2012**, se reformó la Constitución (art. 35) para reconocer las **candidaturas independientes** en México.

Caso Jorge Castañeda Gutman vs. México es un ejemplo muy ilustrativo de **solución amistosa** en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Relevancia

- Fue una de las **primeras soluciones amistosas de alto impacto político en México**.
- Marcó la transición hacia una **democracia más abierta**, ampliando derechos políticos.
- Es un ejemplo claro de cómo las **soluciones amistosas** pueden **transformar estructuras jurídicas y sociales** sin necesidad de una sentencia condenatoria.

En el marco del Sistema de Peticiones y Casos Individuales, el Procedimiento **de Solución Amistosa** (PSA) es un **mecanismo** utilizado para **la solución de conflictos**, utilizado para el arreglo pacífico y **consensuado** de las controversias ante la **CIDH**.

Cuando una petición es trasladada al Estado para iniciar la etapa de admisibilidad, la CIDH se pone a disposición de las partes para poder llegar a una solución amistosa. En caso que ambas partes **manifiesten por escrito interés** en entrar en dicho procedimiento, la **Comisión tomará un papel de tercero imparcial**, ejerciendo **su función de facilitador**, con el objetivo de acercar a las partes, servir como un canal de comunicación entre ellas, ofrecerles el **espacio** idóneo para el planteamiento de sus intereses, promover acuerdos y compromisos, y hacer el seguimiento para el cumplimiento del **acuerdo de solución amistosa**.



Este caso demuestra cómo una **solución amistosa en el sistema interamericano** puede generar **cambios estructurales internos**, sin necesidad de llegar a una condena internacional.

CIDH

Comisión
Interamericana de
Derechos Humanos

CIDH Comisión Interamericana de Derechos Humanos

GUÍA PRÁCTICA

Mecanismo de soluciones amistosas en el sistema de peticiones y casos



Reflexione ahora:

- ¿Qué conflictos en su vida profesional han identificado como **estructurales, de intereses o de valores**?
- ¿Cuáles de esos conflictos pudieron **transformarse** en oportunidades de cambio?

Preguntas sobre desigualdad y justicia

- ¿Cómo se refleja la **desigualdad social** en los conflictos que llegan al Poder Judicial?
- ¿Qué rol pueden tener los **MASC** en la atención de conflictos derivados de opresión o exclusión?

Preguntas sobre el rol judicial

- ¿De qué manera puedo, desde mi función judicial, ayudar a **transformar un conflicto** en lugar de perpetuarlo?
- ¿Cómo distinguir entre un conflicto que requiere **decisión judicial** y uno que puede ser resuelto mejor mediante **mediación o conciliación**?

Preguntas sobre contexto mexicano

- ¿Qué similitudes encuentran entre los conflictos teóricos analizados y los **casos emblemáticos de México** (EZLN, Atenco, desapariciones, gentrificación, etc.)?
- ¿Qué enseñanzas nos dejan esos casos sobre la **necesidad de uso de los mecanismos alternativos y la justicia restaurativa**?

**Conflicto atendiendo a los
protagonistas**

Conflicto Intrapersonal

Ocurre dentro de una persona: lucha interna de pensamientos, emociones, valores o deseos contradictorios.

El conflicto surge porque la persona se enfrenta a **valores, deseos o metas contradictorias** en su interior. Puede generar estrés, ansiedad o parálisis en la toma de decisiones.

Exponente teórico:

- **Kurt Lewin (1890-1947)**, psicólogo social, desarrolló la teoría del **conflicto motivacional**, distinguiendo:
 - *Aproximación-aproximación* (dos opciones atractivas).
 - *Evitación-evitación* (dos opciones negativas).
 - *Aproximación-evitación* (una opción atractiva pero con costos).

Ejemplos:

Dilema ético en un juez: debe decidir un caso donde la ley dicta una cosa, pero sus convicciones personales apuntan a otra (v. gr. prisión preventiva vs. derecho a la libertad).

Decisión profesional: un funcionario duda entre aceptar un ascenso con más prestigio pero que afectará su tiempo familiar.

Conflicto Interpersonal

Se da entre **dos o más personas** con intereses, necesidades, valores o percepciones contrapuestas.

Aquí el conflicto se manifiesta en la relación entre las partes. Puede deteriorar la comunicación, generar hostilidad o, si se gestiona bien, abrir oportunidades de colaboración y soluciones creativas.

Exponentes teóricos:

• **Morton Deutsch (1920-2017)**: considerado pionero en la teoría del conflicto interpersonal, explicó cómo la cooperación o la competencia determinan si un conflicto se resuelve constructiva o destructivamente.

• **Kenneth Thomas y Ralph Kilmann (1974)**: creadores del modelo de **estilos de manejo del conflicto** (competir, colaborar, comprometer, evitar, ceder).

Ejemplos:

Dilema ético en un juez: debe decidir un caso donde la ley dicta una cosa, pero sus convicciones personales apuntan a otra (v. gr. prisión preventiva vs. derecho a la libertad).

Decisión profesional: un funcionario duda entre aceptar un ascenso con más prestigio pero que afectará su tiempo familiar.

Conflicto Intragrupal

Se da **dentro de un mismo grupo**, entre miembros que comparten objetivos comunes pero tienen diferencias de opinión, estilo de trabajo o intereses.

Exponentes teóricos:

- **Kurt Lewin (1890-1947)**: estudió cómo los grupos enfrentan tensiones internas y cómo esto afecta la dinámica y la productividad.
- **Morton Deutsch (1920-2017)**: diferenció los conflictos dentro de los grupos en términos de cooperación y competencia

Ejemplos:

En un equipo de mediación, los integrantes no coinciden sobre **la mejor estrategia para lograr un acuerdo entre las partes**, generando tensiones internas.

Conflicto Intergupal

Surge **entre dos o más grupos**, que tienen objetivos distintos, intereses opuestos o competencias por recursos limitados.

Exponentes teóricos:

- **Muzafer Sherif (1906-1988)**: conocido por el **Experimento de Robbers Cave**, que mostró cómo los grupos entran en conflicto por la competencia por recursos.
- **Morton Deutsch**: aplicó su teoría de cooperación/competencia también a los conflictos entre grupos.

Ejemplos:

Conflictos entre dos tribunales o juzgados sobre la **jurisdicción o responsabilidad en casos específicos**.

Un sindicato de empleados judiciales discute con la dirección del tribunal sobre **horarios, recursos o remuneraciones**.

Conflicto funcional

Cuando impulsa a realizar o hacer cosas; siendo la divergencia de opiniones la que genera que todos en un grupo expresen, defiendan y discutan sus posiciones.

La divergencia impulsa y aclara ideas, sentimientos, objetivos de los miembros del grupo esto conduce a establecer normas y límites para la mejor convivencia; Es un conflicto **constructivo**, que contribuye al desempeño, mejora la comunicación, la creatividad y la toma de decisiones.

Exponentes teóricos:

•**Mary Parker Follett (1868-1933)**: propuso que el conflicto puede ser **positivo si se maneja correctamente**, transformándose en una oportunidad de integración de ideas.

•**Thomas y Kilmann (1974)**: su modelo de estilos de manejo del conflicto también distingue entre conflictos que **potencian la cooperación** (funcionales) y los que la dañan.

Ejemplos:

Dos jueces discuten sobre la mejor estrategia para agilizar un procedimiento judicial, proponiendo ideas distintas, y logran **optimizar la carga de trabajo del tribunal**.

Un equipo de mediación debate distintas alternativas de reparación en un caso familiar y genera **soluciones más justas y creativas** para las partes.

Se centra en los problemas o intereses, no en las personas.

Conflicto disfuncional

Cuando origina frustración, agresividad, sentimientos destructivos proyectados contra quien se cree que los provoca, o se percibe que los inicia.

Causa ansiedad, obsesión y preocupación, que desencadenan reacciones físicas (jaqueca, úlcera, gastritis). Es un conflicto **perjudicial**, que deteriora relaciones, reduce la eficiencia y genera estrés o bloqueo organizacional.

Exponentes teóricos:

- **Roland Lewin (Kurt Lewin, 1890-1947)**: aunque más conocido por los conflictos intrapersonales, su enfoque sobre **tensión y bloqueo en la organización** permite identificar conflictos disfuncionales.
- **Morton Deutsch (1920-2017)**: diferenció entre conflictos cooperativos (funcionales) y competitivos o destructivos (disfuncionales).

Ejemplos:

En una organización o institución, si una persona miembro del grupo se siente incapaz, se bloquea y se inhibe

Suele centrarse en ataques personales o intereses individuales en lugar de objetivos colectivos.

Conflicto atendiendo a

- Posiciones
- Intereses
- Necesidades

Conflicto por posiciones

Surge cuando las partes adoptan **posturas rígidas** y centradas en lo que “deben” o “no deben” hacer, sin explorar las razones detrás de esas posturas.

Exponentes teóricos:

- **Fisher y Ury (1981)**: En su libro *Getting to Yes*, destacan que las negociaciones centradas en posiciones rígidas suelen bloquear soluciones y promueven la negociación basada en intereses como alternativa más efectiva.
- **Mary Parker Follett (1868-1933)**: Propuso que el conflicto debe ser **integrado** y transformado, alertando sobre los peligros de aferrarse a posturas rígidas.

Ejemplos:

Dos vecinos discuten sobre quién debe cortar primero el césped de un jardín compartido. Cada uno insiste: “Yo debo cortar primero”, sin considerar acuerdos previos ni horarios.

- Dos amigos quieren usar el mismo coche el sábado: cada uno dice “El coche es mío ese día”, sin intentar negociar.

Conflicto por intereses

Surge cuando las partes tienen **objetivos u objetivos superpuestos o contrapuestos**, pero están dispuestas a negociar.

Se centra en **lo que cada parte quiere lograr**, no solo en la postura que defiende.

Exponentes teóricos:

Fisher y Ury (1981): Pioneros en la negociación basada en intereses; sostienen que centrarse en **intereses en lugar de posiciones** genera soluciones más creativas y duraderas.

Morton Deutsch (1920-2017): Analizó cómo los conflictos cooperativos y competitivos surgen a partir de intereses en conflicto o compatibles entre las partes.

Ejemplos:

- Dos compañeros de cuarto quieren usar la sala de estudio al mismo tiempo:
- Uno necesita concentrarse en un examen.
- El otro necesita espacio para estudiar un proyecto grupal.
- Aunque ambos quieren el mismo lugar, el **interés común es usar el espacio de forma efectiva y sin estrés**

Conflicto por Necesidades

Surge cuando hay **necesidades humanas básicas insatisfechas**, como seguridad, reconocimiento, pertenencia o autonomía.

Exponentes teóricos:

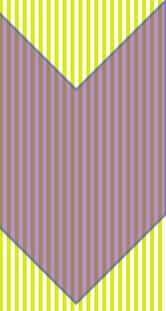
- **John Burton (1915-2010)**: Principal referente de la **Teoría de los Conflictos Humanitarios o por Necesidades Básicas**; sostiene que los conflictos profundos solo se resuelven si se satisfacen las necesidades humanas fundamentales.
- **Herzberg / Maslow**: Aunque más conocidos en psicología y motivación, sus teorías sobre necesidades humanas influyen en la comprensión de los conflictos por necesidades insatisfechas.

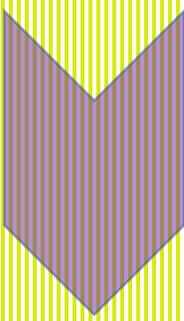
Ejemplos:

- Un trabajador siente que su esfuerzo en un proyecto no es reconocido, lo que genera resentimiento con su equipo.

Un adolescente se siente excluido del grupo de amigos, generando tensiones y discusiones con ellos.

Autores más reconocidos en la teoría del conflicto





Karl Marx

Teoría del conflicto basada en el materialismo histórico. Lucha de clases en el sistema económico capitalista como motor del cambio social.

Max Weber

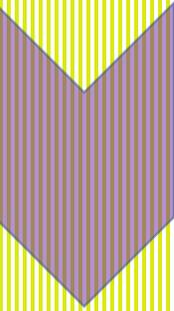
analizó el conflicto desde una perspectiva más amplia, incluyendo aspectos políticos y culturales. Destacó la importancia del poder y la dominación en los conflictos sociales, así como la influencia de los valores y las creencias en la configuración de las relaciones sociales.

Georg Simmel

Enfatizó la interacción social y los roles de los individuos en los conflictos. Exploró cómo las relaciones de grupo, la competencia y la diferenciación social pueden generar conflictos y tensiones en la sociedad.

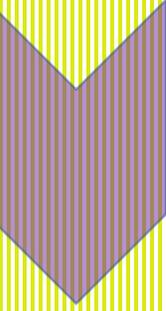
Ralf Dahrendorf

Desarrolló una teoría del conflicto basada en la idea de que el conflicto es inherente a la estructura de las sociedades modernas. Destacó la importancia de los conflictos de poder y la desigualdad social en la dinámica social.



Lewis Coser

Se centró en el concepto de conflicto funcional, argumentando que los conflictos sociales pueden tener funciones positivas al mantener el equilibrio social y promover el cambio social



Tres conceptos relevantes en el estudio del conflicto

Lucha de clases - Karl Marx:

Desarrolló el concepto de la lucha de clases como un conflicto fundamental en la sociedad capitalista. Según Marx, la lucha de clases se da entre la clase trabajadora (proletariado) y la clase propietaria de los medios de producción (burguesía), y es impulsada por la explotación económica y la desigualdad social.

Tres conceptos relevantes en el estudio del conflicto

Teoría de la
dominación y
autoridad de **Max
Weber**

Desarrolló...

Enfoque de la paz positiva de
Johan Galtung.

Desarrolló...

Conclusión

Los tres conceptos relevantes del conflicto presentados son la lucha de clases de Karl Marx, la teoría de la dominación y autoridad de Max Weber, y el enfoque de la paz positiva de Johan Galtung.

Estos conceptos nos permiten entender el conflicto desde diferentes perspectivas y nos ofrecen herramientas para analizar sus causas, dinámicas y posibles soluciones

conclusión

Ayuda

n Entender el conflicto desde diferentes perspectivas
Nos ofrecen herramientas para analizar sus causas, dinámicas y posibles soluciones.

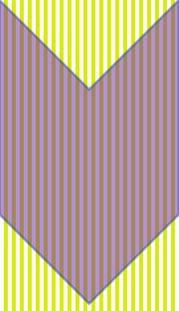
La lucha de clases pone énfasis en las tensiones y desigualdades socioeconómicas

la teoría de la dominación y autoridad nos ayuda a comprender las relaciones de poder y la influencia en el conflicto,

El enfoque de la paz positiva busca construir una paz sostenible a través de la transformación de las estructuras y las relaciones sociales.

Estos conceptos son fundamentales para el estudio y la gestión efectiva de los conflictos en diversos ámbitos de la sociedad.

ELEMENTOS DEL CONFLICTO ATENDIENDO A LAS TEORIAS EXPUESTAS

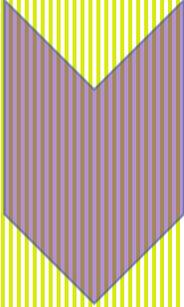


Lucha de clases (Karl Marx):

Los elementos del conflicto se encuentran en las relaciones de producción y las desigualdades socioeconómicas.

Los elementos clave incluyen:

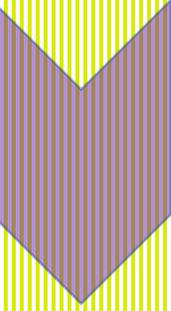
- ✓ La división de la sociedad en clases sociales antagónicas (burguesía y proletariado);
- ✓ La explotación económica, la lucha por recursos y derechos laborales, y
- ✓ La búsqueda de transformaciones sociales y económicas.



elementos clave:

Lucha de clases, desigualdad y explotación.

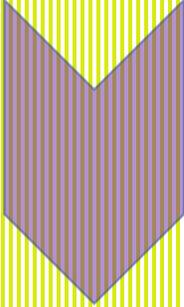
Dominación y autoridad (Max Weber)



Los elementos del conflicto se encuentran en las relaciones de poder y control.

Los elementos relevantes incluyen:

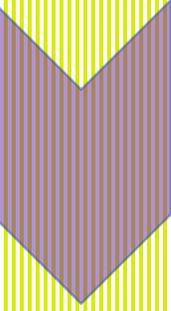
- ✓ La existencia de estructuras de autoridad,
- ✓ La competencia por el ejercicio del poder,
- ✓ La legitimidad de las normas y las instituciones, y
- ✓ Los conflictos entre grupos y personas que buscan mantener o desafiar el status quo.



Elementos clave:

Dominación y autoridad,
estratificación social

Valores e intereses (Lewis Coser)



Los elementos del conflicto se encuentran en las diferencias en los valores y los intereses de los individuos o grupos.

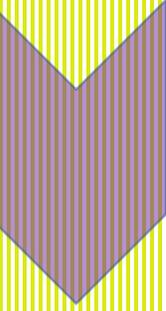
Los **elementos relevantes incluyen:**

✓ La divergencia en términos de creencias, ideologías, objetivos y necesidades.

El conflicto surge cuando estos valores e intereses chocan y generan tensiones entre las partes involucradas.

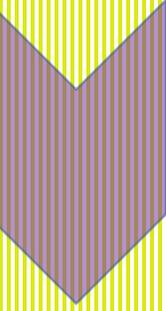
Elementos clave:

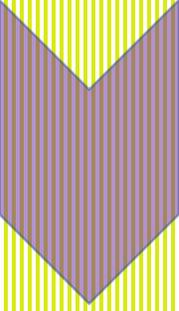
valores e intereses divergentes.



Conclusión

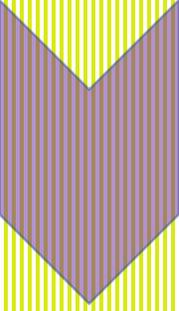
Los elementos del conflicto pueden ser identificados como la lucha de clases, la dominación y autoridad, y los valores e intereses. Estos elementos proporcionan una comprensión más completa de las causas y dinámicas del conflicto en las diferentes teorías sociológicas.





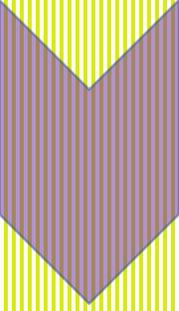
1. Max Gluckman (1911-1975):

- Max Gluckman fue un sociólogo sudafricano y antropólogo social.
- Se destacó por su enfoque en el estudio de los conflictos sociales y la resolución de disputas en las sociedades tribales africanas.
- Su trabajo se centró en la comprensión de cómo los conflictos y las tensiones sociales eran parte integral de las estructuras sociales y cómo se resolvían mediante mecanismos sociales.



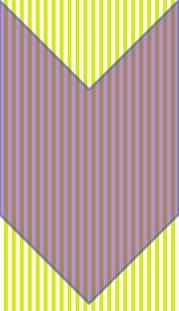
Ralf Dahrendorf (1929-2009):

- Ralf Dahrendorf fue un sociólogo y político británico de origen alemán.
- Su obra más conocida es "Clase y conflicto en la sociedad industrial" (1959), donde analiza el conflicto social en el contexto de la lucha de clases en las sociedades industrializadas.
- Dahrendorf se centró en la relación entre la estructura social, el poder y el conflicto, y cómo estos elementos moldean las dinámicas sociales.



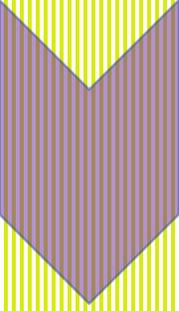
3. Thomas Schelling (1921-2016):

- Thomas Schelling fue un economista y científico social estadounidense.
- Su trabajo se centró en la teoría de juegos y la negociación estratégica, con un enfoque particular en el conflicto y la cooperación en las relaciones internacionales.
- Es conocido por su trabajo sobre "La estrategia del conflicto" (1960), donde analiza cómo los actores pueden utilizar la amenaza y el compromiso para influir en el comportamiento de otros actores en situaciones de conflicto.



4.Randall Collins (nacido en 1941):

- Randall Collins es un sociólogo estadounidense conocido por su trabajo en teoría sociológica, violencia y conflictos.
- Su libro "La violencia: una microsociología del conflicto, la violencia y la guerra" (2008) examina el papel de las interacciones cara a cara en la generación y propagación del conflicto y la violencia.
- Collins también ha investigado temas como la dinámica del poder, la violencia en los movimientos sociales y el impacto de la tecnología en los conflictos sociales.



Estos sociólogos han realizado valiosas contribuciones a la teoría del conflicto, desde perspectivas teóricas y metodológicas diversas.

Sus investigaciones han ayudado a ampliar nuestra comprensión de los factores sociales, estructurales y psicológicos que influyen en el conflicto y sus implicaciones en la sociedad.

Ejemplos

Max Gluckman - Teoría del conflicto en sociedades tribales: Supongamos que estamos estudiando una comunidad tribal en la que existe un conflicto recurrente entre dos clanes debido a disputas por los recursos naturales, como el acceso al agua o a tierras de cultivo. Según la teoría de Max Gluckman, este conflicto no se ve simplemente como un problema a resolver, sino como parte integral de la estructura social de la comunidad. Gluckman argumenta que el conflicto tiene funciones sociales, como establecer límites entre grupos y reafirmar identidades grupales. Además, el conflicto también puede servir como un mecanismo de cambio social y adaptación a nuevas circunstancias.

Ejemplos

2. Ralf Dahrendorf - Teoría del conflicto de clases: Supongamos que estamos analizando una sociedad moderna y observamos un conflicto persistente entre la clase trabajadora y la clase capitalista. Según la teoría de Ralf Dahrendorf, este conflicto se basa en las desigualdades de poder y recursos entre las clases sociales. Dahrendorf sostiene que el conflicto de clases es inevitable en las sociedades donde existen estructuras de poder desiguales. Las luchas y tensiones entre las clases son parte esencial de la dinámica social y pueden generar cambios en las relaciones de poder.

Ejemplos

3. Thomas Schelling - Teoría del conflicto y negociación: Imaginemos una situación en la que dos países están involucrados en una disputa territorial. Según la teoría de Thomas Schelling, el conflicto surge debido a la falta de comunicación y la falta de confianza entre las partes involucradas. Schelling argumenta que, en tales situaciones, es posible llegar a una solución a través de la negociación y el compromiso. Por ejemplo, los países podrían acordar establecer una zona neutral o compartir el territorio disputado. La teoría de Schelling se centra en la importancia de la comunicación estratégica y la comprensión de los incentivos y las percepciones de los actores en el proceso de resolución de conflictos.

Ejemplos

Karl Marx basada en el materialismo histórico, consideremos un ejemplo:

Supongamos que estamos analizando una fábrica en la que existe una clara división entre los propietarios de los medios de producción (burguesía) y los trabajadores asalariados (proletariado). Según la teoría de Marx, este conflicto se basa en la lucha de clases, en la que la burguesía busca maximizar sus ganancias y mantener su dominio sobre los medios de producción, mientras que el proletariado busca mejores condiciones laborales y una mayor participación en los beneficios de su trabajo.

Marx sostiene que este conflicto de clases es inherente al sistema capitalista y surge de las contradicciones fundamentales entre los intereses de la burguesía y los intereses de la clase trabajadora. Para Marx, el motor del cambio social es la lucha de clases y la búsqueda del proletariado por liberarse de la opresión económica y política de la burguesía.

Ejemplos

En este ejemplo, el conflicto se manifiesta a través de demandas de mejores salarios, condiciones de trabajo más justas y derechos laborales por parte de los trabajadores, mientras que la burguesía busca maximizar sus ganancias a costa de los trabajadores. Esta lucha de clases puede conducir a movimientos sociales, huelgas y manifestaciones en busca de un cambio revolucionario en el sistema económico y social.

En resumen, la teoría del conflicto de Karl Marx basada en el materialismo histórico analiza la dinámica de la lucha de clases en el contexto del sistema capitalista, donde el conflicto surge de las desigualdades económicas y las contradicciones entre las clases sociales.

Ejemplos

Max Weber.

Centrada en la importancia del poder y la dominación en los conflictos sociales, así como la influencia de los valores y las creencias en la configuración de las relaciones sociales, consideremos el siguiente ejemplo:

Imaginemos una comunidad en la que un líder carismático ha surgido y ha logrado ganar una gran influencia sobre los demás miembros. Este líder utiliza su carisma y su capacidad persuasiva para convencer a las personas de seguir sus ideas y directrices. Sin embargo, a medida que su poder aumenta, comienza a imponer su voluntad y a tomar decisiones que benefician principalmente a él y a su grupo cercano, en detrimento de los demás.

En este escenario, podemos aplicar la teoría del conflicto de Max Weber para entender los elementos clave involucrados. En primer lugar, el poder y la dominación desempeñan un papel fundamental. El líder carismático ha adquirido poder a través de su capacidad de influir en los demás y de ejercer autoridad sobre ellos. Esta dominación se basa en la aceptación voluntaria por parte de los seguidores, quienes reconocen y siguen las acciones y decisiones del líder.

Ejemplos

En segundo lugar, los valores y las creencias juegan un papel importante en la configuración de las relaciones sociales. En este caso, los seguidores pueden estar motivados por la creencia en las ideas y principios promovidos por el líder carismático. Su confianza en él y en su visión del mundo los impulsa a seguirlo y aceptar su dominación.

Sin embargo, a medida que las decisiones del líder comienzan a afectar negativamente a otros miembros de la comunidad, surgen conflictos. Aquellos que se sienten perjudicados pueden cuestionar la legitimidad y la justicia de la dominación ejercida por el líder. Pueden surgir tensiones y confrontaciones a medida que diferentes grupos dentro de la comunidad luchan por proteger sus intereses y cuestionar el poder del líder.

En resumen, la teoría del conflicto de Max Weber destaca la importancia del poder, la dominación, los valores y las creencias en los conflictos sociales. En este ejemplo, vemos cómo un líder carismático ejerce dominación sobre los demás utilizando su poder y cómo las tensiones y los conflictos surgen cuando se cuestiona la legitimidad y la justicia de esta dominación.

Ejemplos

En segundo lugar, los valores y las creencias juegan un papel importante en la configuración de las relaciones sociales. En este caso, los seguidores pueden estar motivados por la creencia en las ideas y principios promovidos por el líder carismático. Su confianza en él y en su visión del mundo los impulsa a seguirlo y aceptar su dominación.

Sin embargo, a medida que las decisiones del líder comienzan a afectar negativamente a otros miembros de la comunidad, surgen conflictos. Aquellos que se sienten perjudicados pueden cuestionar la legitimidad y la justicia de la dominación ejercida por el líder. Pueden surgir tensiones y confrontaciones a medida que diferentes grupos dentro de la comunidad luchan por proteger sus intereses y cuestionar el poder del líder.

En resumen, la teoría del conflicto de Max Weber destaca la importancia del poder, la dominación, los valores y las creencias en los conflictos sociales. En este ejemplo, vemos cómo un líder carismático ejerce dominación sobre los demás utilizando su poder y cómo las tensiones y los conflictos surgen cuando se cuestiona la legitimidad y la justicia de esta dominación.

Ejemplos

Georg Simmel, que se enfoca en la interacción social, los roles de los individuos en los conflictos, así como las relaciones de grupo, la competencia y la diferenciación social, consideremos el siguiente ejemplo:

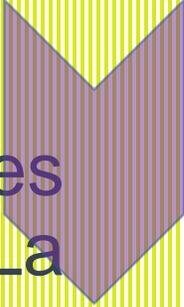
Imaginemos una empresa con varios departamentos que compiten por recursos limitados y reconocimiento dentro de la organización. Cada departamento tiene sus metas y objetivos específicos, y los empleados dentro de cada departamento tienen roles y responsabilidades asignadas. A medida que la competencia por recursos y reconocimiento aumenta, se generan conflictos y tensiones entre los diferentes departamentos.

En este escenario, la teoría del conflicto de Georg Simmel nos ayuda a comprender los elementos clave en juego. En primer lugar, la interacción social desempeña un papel central. Los empleados de diferentes departamentos interactúan y se relacionan entre sí en el entorno laboral. Estas interacciones pueden generar tensiones a medida que los individuos defienden sus intereses y buscan obtener ventajas para su departamento.

Ejemplos

En segundo lugar, los roles de los individuos en los conflictos son relevantes. Cada empleado tiene un rol específico dentro de su departamento y, a veces, estos roles pueden chocar o entrar en conflicto con los roles de otros departamentos. Por ejemplo, un departamento de ventas puede tener como objetivo maximizar las ventas, mientras que un departamento de producción puede priorizar la eficiencia y la reducción de costos. Estos roles divergentes pueden generar conflictos y tensiones.

Además, las relaciones de grupo también son importantes en la teoría del conflicto de Simmel. Los departamentos se forman como grupos dentro de la organización, y cada grupo puede tener su propia identidad y dinámica interna. Estas relaciones de grupo pueden intensificar los conflictos, ya que los miembros se identifican duro con su grupo y pueden competir o enfrentarse con otros grupos dentro de la empresa.



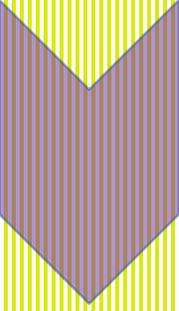
Finalmente, la competencia y la diferenciación social son factores que contribuyen a los conflictos según la teoría de Simmel. La competencia por recursos limitados, como presupuesto, personal o reconocimiento, puede intensificar los conflictos entre los departamentos. Además, la diferenciación social, es decir, las diferencias en términos de estatus, poder o prestigio entre los departamentos, también puede generar tensiones y rivalidades.

- En resumen, la teoría del conflicto de Georg Simmel nos permite entender cómo la interacción social, los roles de los individuos, las relaciones de grupo, la competencia y la diferenciación social pueden generar conflictos y tensiones en la sociedad. En el ejemplo de la empresa con diferentes departamentos en competencia, vea cómo estos elementos interactúan y contribuyen a los conflictos entre los grupos y los individuos en el entorno laboral.

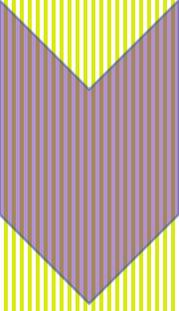
Ralf Dahrendorf,

Se basa en la idea de que el conflicto es inherente a la estructura de las sociedades modernas, los conflictos de poder y la desigualdad social en la dinámica social, considere el siguiente ejemplo:

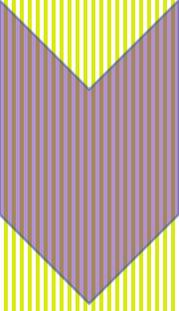
- Imaginemos una sociedad en la que existe un sistema político democrático y una economía de libre mercado. En esta sociedad, hay una clara división entre la clase trabajadora y la clase empresarial. La clase trabajadora, compuesta por los empleados que realizan trabajos manuales, lucha por mejores condiciones, salarios laborales justos y derechos laborales. Por otro lado, la clase empresarial, compuesta por los propietarios de las empresas y los altos ejecutivos, busca maximizar sus ganancias y mantener el control sobre los medios de producción.



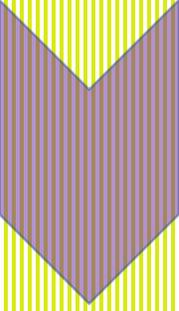
- En este escenario, la teoría del conflicto de Ralf Dahrendorf nos ayuda a entender los elementos clave en el juego. En primer lugar, el conflicto es visto como inherente a la estructura de esta sociedad. La división entre la clase trabajadora y la clase empresarial crea tensiones y conflictos debido a los intereses contrapuestos de ambos grupos. La lucha por el poder y los recursos se convierte en una característica fundamental de esta estructura social.
- En segundo lugar, el conflicto de poder es central en la teoría de Dahrendorf. La clase empresarial, al tener el control sobre los medios de producción y los recursos económicos, ejerce un poder significativo sobre la clase trabajadora. Este desequilibrio de poder crea tensiones y conflictos, ya que la clase trabajadora busca aumentar su influencia y mejorar su posición social y económica.



- En este escenario, la teoría del conflicto de Ralf Dahrendorf nos ayuda a entender los elementos clave en el juego. En primer lugar, el conflicto es visto como inherente a la estructura de esta sociedad. La división entre la clase trabajadora y la clase empresarial crea tensiones y conflictos debido a los intereses contrapuestos de ambos grupos. La lucha por el poder y los recursos se convierte en una característica fundamental de esta estructura social.
- En segundo lugar, el conflicto de poder es central en la teoría de Dahrendorf. La clase empresarial, al tener el control sobre los medios de producción y los recursos económicos, ejerce un poder significativo sobre la clase trabajadora. Este desequilibrio de poder crea tensiones y conflictos, ya que la clase trabajadora busca aumentar su influencia y mejorar su posición social y económica.



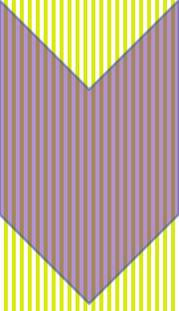
- Además, la desigualdad social desempeña un papel importante en la teoría del conflicto de Dahrendorf. La existencia de una brecha significativa entre la clase trabajadora y la clase empresarial, tanto en términos de ingresos como de acceso a recursos y oportunidades, genera tensiones y conflictos. La clase trabajadora lucha por reducir esta desigualdad y alcanzar una mayor justicia social.
- En este ejemplo, podemos observar cómo la teoría del conflicto de Ralf Dahrendorf nos permite comprender la dinámica social entre la clase trabajadora y la clase empresarial. El conflicto surge de la desigualdad de poder y los intereses contrapuestos de estos dos grupos. La lucha por mejores condiciones laborales, salarios justos y derechos laborales refleja los conflictos inherentes a la estructura social y la distribución desigual de recursos y poder.



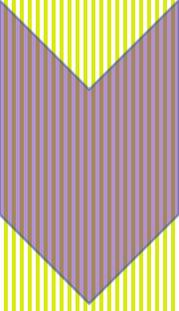
- En resumen, la teoría del conflicto de Ralf Dahrendorf nos ayuda a entender cómo el conflicto es inherente a la estructura de las sociedades modernas, centrándose en los conflictos de poder y la desigualdad social en la dinámica social. A través del ejemplo de la lucha entre la clase trabajadora y la clase empresarial, podemos apreciar cómo estos elementos interactúan y generan tensiones y conflictos en la sociedad.

Lewis Coser

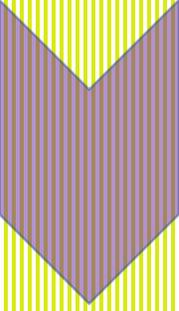
- Se basa en el concepto de conflicto funcional y sostiene que los conflictos sociales pueden tener funciones positivas al mantener el equilibrio social y promover el cambio social, consideremos el siguiente ejemplo:
- Imaginemos una empresa en la que existe una jerarquía clara y roles definidos. En esta empresa, los empleados de nivel más bajo sienten que sus voces no son escuchadas y que sus ideas y sugerencias son ignoradas por la gerencia. Esta situación genera un conflicto entre los empleados y la gerencia, ya que los empleados desean un trato más justo y participación en la toma de decisiones.



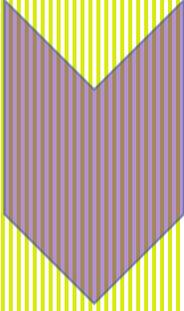
- Este conflicto puede tener funciones positivas. En primer lugar, el conflicto entre los empleados y la gerencia puede funcionar como una válvula de escape para las frustraciones acumuladas. Los empleados pueden expresar sus quejas y demandas, lo que les permite liberar tensiones y buscar soluciones a sus problemas laborales.
- En segundo lugar, el conflicto puede servir como un mecanismo para revelar las deficiencias en la estructura organizativa. A medida que los empleados expresan sus preocupaciones y demandas, se puede identificar y abordar las áreas problemáticas dentro de la empresa. Este proceso de confrontación y resolución de conflictos puede llevar a cabo mejoras en las políticas y prácticas laborales, lo que beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.



- Además, el conflicto puede ser un impulsor del cambio social. A medida que los empleados luchan por una mayor participación y justicia en el entorno laboral, pueden plantear demandas y promover la implementación de nuevas políticas y prácticas que favorezcan un ambiente de trabajo más equitativo y participativo. Este cambio social no puede solo beneficiar a los empleados de la empresa en cuestión, sino también sentarse un precedente para otras organizaciones y contribuir al cambio en el ámbito laboral de manera más amplia.
- En este ejemplo, podemos observar cómo la teoría del conflicto de Lewis Coser nos permite entender que los conflictos sociales, como el conflicto entre los empleados y la gerencia, pueden tener funciones positivas. El conflicto proporciona una salida para las frustraciones, revela las deficiencias en la estructura organizativa y promueve el cambio social en beneficio de los empleados y la sociedad en general.



- En resumen, la teoría del conflicto de Lewis Coser nos ayuda a comprender que los conflictos sociales pueden tener funciones positivas, como liberar tensiones acumuladas, revelar deficiencias y promover el cambio social. A través del ejemplo del conflicto entre los empleados y la gerencia, podemos apreciar cómo este conflicto puede ser un catalizador para mejorar las condiciones laborales y fomentar un entorno de trabajo más justo y participativo.



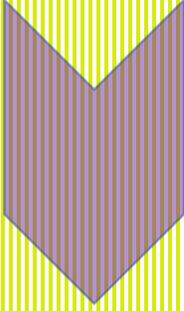
- T C/ Max Weber
la dinámica
familiar

APLICACIÓN DE LAS TEORIAS A CONFLICTOS CONCRETOS

En una familia, los padres tienen el **poder** y autoridad sobre los hijos, presentan reglas y normas que deben seguir.

Sin embargo, uno de los hijos adolescentes comienza a cuestionar y desafiar las decisiones y reglas impuestas por sus padres.

Esto genera un conflicto en la dinámica familiar, ya que el adolescente **busca ejercer su autonomía y tener mayor participación** en la toma de decisiones que surgen de su vida.



El conflicto en la dinámica familiar puede analizarse a través de la importancia del poder y la dominación.

Los padres, al tener el poder y autoridad en la relación, buscan mantener el control y la obediencia de sus hijos, mientras que el adolescente, al cuestionar y desafiar las reglas, busca ejercer su propio poder y autonomía.



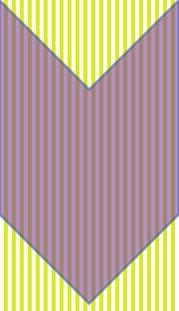
- T C/ Max Weber a la dinámica familiar

Además, según Weber, las relaciones sociales están influenciadas por valores y creencias.

En este caso, tanto los padres como el adolescente tienen valores y creencias diferentes sobre la autoridad, la autonomía y la **toma de decisiones**.

Los padres pueden valorar la obediencia y la estabilidad familiar, mientras que el adolescente puede

- T C/ Max Weber a la dinámica familiar



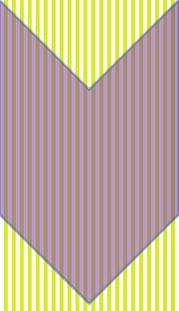
El conflicto en la dinámica familiar puede manifestarse en discusiones, desacuerdos y confrontaciones entre los padres y el adolescente.

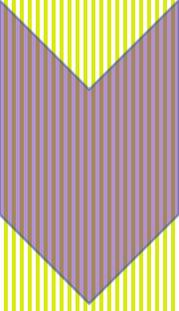
Ambas partes pueden buscar influir en la situación y promover sus propios intereses.

Los padres pueden intentar imponer su autoridad a través de la disciplina, mientras que el adolescente puede buscar argumentos y acciones para respaldar su deseo de mayor autonomía.

CONCLUSIÓN

- La TC de Max Weber nos ayuda a entender la dinámica familiar a través del análisis de poder, autoridad, valores y creencias.
 - El conflicto entre los padres y el adolescente refleja una lucha por el poder y la autonomía, así como una divergencia en los valores y las creencias sobre la toma de decisiones.
- La TC de Max Weber nos ayuda a entender la dinámica familiar a través del análisis de poder, autoridad, valores y creencias.
 - El conflicto entre los padres y el adolescente refleja una lucha por el poder y la autonomía, así como una divergencia en los valores y las creencias sobre la toma de decisiones.





- Se destaca que, cada familia y situación son únicas, y el conflicto puede manifestarse de diferentes maneras dependiendo de los actores involucrados y las circunstancias particulares.
- Sin embargo, el enfoque teórico del conflicto de Max Weber nos proporciona herramientas para comprender y analizar los aspectos de poder, autoridad y valores en la dinámica familiar.

Karl Marx / dinámica de pareja

En una relación de pareja, ambos cónyuges trabajan fuera de casa, pero tienen diferentes niveles de ingresos y roles en la sociedad.

El esposo tiene un empleo bien remunerado en una empresa, mientras que la esposa trabaja en un trabajo de medio tiempo con un salario más bajo.

Esta disparidad en los ingresos y roles puede generar conflictos en la dinámica de la pareja.

pareja

Desde la perspectiva de Karl Marx, el conflicto en la dinámica de pareja puede analizarse a través de la desigualdad económica y la lucha de clases.

El esposo, al tener un ingreso más alto y un empleo con mayor prestigio social, puede ejercer cierto poder económico y social sobre la esposa.

Esto puede generar tensiones y desequilibrios en la relación, ya que la esposa puede sentirse subordinada o menos valorada en comparación con el esposo.

Karl Marx / dinámica de pareja

La teoría de Marx considera la influencia de las estructuras sociales en las relaciones de pareja.

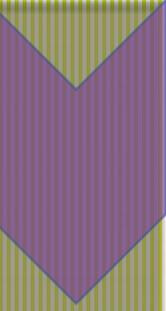
En este caso, las normas sociales y los roles de género pueden contribuir al conflicto.

Por ejemplo, si se espera que la esposa asuma la mayor responsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, mientras el esposo se centra más en su carrera profesional, esto puede generar desigualdades y resentimientos.

El conflicto en la dinámica de pareja puede manifestarse en discusiones sobre el manejo del dinero, divisiones de responsabilidades, toma de decisiones y falta de equidad en la relación.

Ambos cónyuges pueden tener diferentes intereses y necesidades, lo que puede generar tensiones y desacuerdos.

Karl Marx / dinámica de pareja



En este ejemplo, la TC de Karl Marx nos ayuda a entender la dinámica de pareja a través del análisis de la desigualdad económica, la lucha de clases y los roles de género. El conflicto entre los cónyuges refleja una lucha por el poder, la equidad y el reconocimiento en la relación.

Es importante destacar que cada pareja y situación son únicas, y el conflicto puede manifestarse de diferentes maneras dependiendo de los individuos y las circunstancias específicas. Sin embargo, el enfoque teórico del conflicto de Karl Marx nos proporciona herramientas para comprender y analizar los aspectos de desigualdad, poder y roles en la dinámica de pareja.

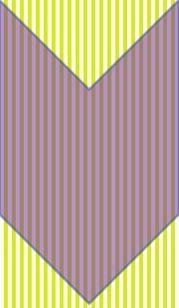
TC/ Max Weber a la dinámica escolar

- En un colegio, hay un grupo de estudiantes que pertenecen a diferentes estratos socioeconómicos y culturales.
- Estos estudiantes tienen diferentes oportunidades y recursos a su disposición, lo que puede generar conflictos en la dinámica escolar.
- Desde la perspectiva de Max Weber, el conflicto en la dinámica escolar puede ser analizado a través de la importancia del poder y la dominación en las relaciones sociales.
- En este contexto, el conflicto puede surgir debido a la desigualdad en el acceso a la educación de calidad,



TC/ Max Weber a la dinámica escolar

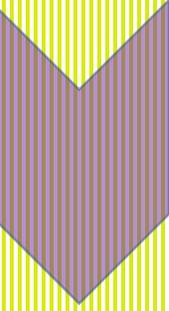
- Los estudiantes provenientes de familias con mayores recursos económicos pueden tener acceso a programas educativos complementarios, tutorías privadas o mejores materiales escolares.
- Esto puede generar un conflicto entre ellos y los estudiantes de familias de menores ingresos, quienes pueden sentirse desfavorecidos y excluidos de estas oportunidades.
- La teoría de Weber también considera la influencia de los valores y las creencias en la configuración de las relaciones sociales.
- En el entorno escolar, los valores y creencias de los diferentes grupos de estudiantes pueden entrar en conflicto, cambiar tensiones y divisiones.

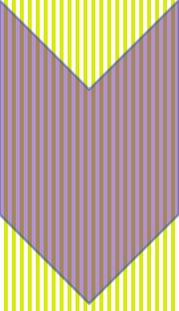




TC/ Max Weber a la dinámica escolar

- El conflicto en la dinámica escolar puede manifestarse en competencias académicas, desigualdades en el trato y la atención por parte de los docentes, formación de grupos excluyentes o discriminación entre estudiantes. También puede haber conflictos relacionados con la autoridad y el poder, donde los estudiantes desafían las reglas y normas establecidas por la institución educativa.
- En este ejemplo, Max Weber nos ayuda a entender la dinámica escolar a través del análisis de la desigualdad en el acceso a recursos educativos y la influencia de los valores y las creencias en las relaciones sociales.
- El conflicto entre los estudiantes refleja una lucha por el poder, la igualdad de





TC de Karl Marx a la dinámica vecinal o comunal

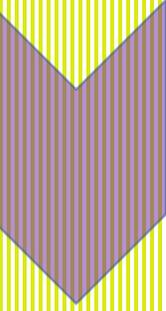
- En un vecindario, existen diferentes grupos de vecinos con intereses y necesidades distintas. Algunos vecinos pueden pertenecer a un estrato socioeconómico más privilegiado, mientras que otros pueden tener menos recursos y enfrentar dificultades económicas. Esta disparidad puede generar conflictos en la dinámica comunal.
- Desde la perspectiva de Marx, el conflicto en la dinámica vecinal puede ser analizado a través de la lucha de clases y la desigualdad en la distribución de recursos y poder. En este contexto, el conflicto puede surgir debido a las diferencias en el acceso a servicios básicos, infraestructura, espacios comunes y participación en la toma de decisiones.

TC de Karl Marx a la dinámica vecinal o comunal

- Por ejemplo, en el vecindario, puede existir un parque público que necesita ser renovado y mantenido adecuadamente. Los vecinos de mayor poder adquisitivo podrían tener más influencia y recursos para exigir que se priorice la mejora de las áreas comunes cercanas a sus hogares, mientras que los vecinos con menos recursos podrían sentir que sus necesidades son ignoradas.
- Además, los vecinos pueden experimentar conflictos relacionados con la propiedad y el uso de los espacios comunes. Por ejemplo, puede haber disputas sobre el acceso y la gestión de una piscina comunitaria, un área de juegos o un estacionamiento. Los vecinos pueden competir por el uso de estos espacios y plantear demandas para satisfacer sus propios intereses.

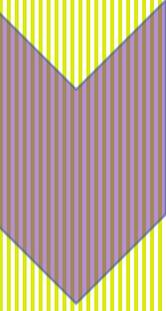
TC de Karl Marx a la dinámica vecinal o comunal

- Asimismo, los valores y las creencias de los diferentes grupos de vecinos pueden generar tensiones y divisiones en la dinámica comunal. Por ejemplo, pueden existir diferencias en términos de opiniones políticas, culturales o religiosas, lo que puede llevar a conflictos y confrontaciones en la toma de decisiones comunitarias.
- En este ejemplo, la teoría del conflicto de Karl Marx nos ayuda a entender la dinámica vecinal o comunal al analizar las desigualdades en la distribución de recursos, el poder y las luchas de clase. El conflicto entre los vecinos refleja una lucha por la justicia social, la equidad en la distribución de recursos y la participación igualitaria en la toma de decisiones.



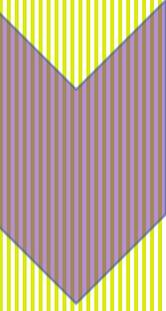
TC Karl Marx a la dinámica vecinal o comunal

- Es importante destacar que cada vecindario y comunidad son únicos, y el conflicto puede manifestarse de diferentes maneras dependiendo de los actores involucrados y las circunstancias específicas.
- Sin embargo, el enfoque teórico del conflicto de Karl Marx nos proporciona herramientas para comprender y analizar los aspectos de desigualdad, poder y valores en la dinámica vecinal o comunal.



ETAPAS DEL CONFLICTO

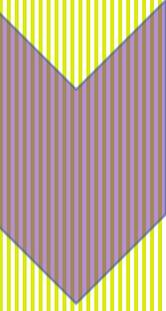
- Pueden variar según las teorías y enfoques utilizados para su estudio.
- Se presenta una descripción general de las etapas comunes del conflicto.



1. Latencia:



- En esta etapa, los factores subyacentes que pueden dar lugar al conflicto comienzan a emerger.
- Puede haber diferencias de opinión, intereses contradictorios o problemas no resueltos entre las partes involucradas.
- Sin embargo, el conflicto aún no se ha manifestado abiertamente.



Ejemplifiquemos

1. Conflicto latente en la dinámica familiar:

En una familia, los padres tienen diferentes expectativas y opiniones sobre la educación de sus hijos.

Uno de los padres está a favor de una educación tradicional y estructurada, mientras que el otro favorece un enfoque más flexible y centrado en el desarrollo individual.

Aunque esta diferencia de opinión no se ha manifestado abiertamente, subyace como un conflicto latente que podría generar tensiones y desacuerdos en el futuro.

Ejemplifiquemos

Conflicto  latente en la dinámica de pareja:

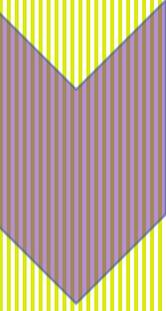
Una pareja ha estado experimentando una falta de comunicación efectiva en su relación.

Aunque no han tenido discusiones abiertas o conflictos visibles, ambos sienten que sus necesidades emocionales y de apoyo no están siendo satisfechas.

Estas insatisfacciones acumuladas pueden convertirse en un conflicto latente que afecta la calidad de la relación y la conexión emocional entre la pareja.

2. Percepción

- En esta etapa, las partes involucradas en el conflicto comienzan a percibir y reconocer la existencia del conflicto.
- Se genera una toma de conciencia de que hay diferencias o problemas que requieren atención y resolución.



Ejemplifiquemos

1: Percepción del conflicto en el entorno laboral

Dos colegas de trabajo tienen diferentes perspectivas sobre cómo abordar un proyecto en equipo.

Uno ve la situación como una oportunidad para innovar y proponer ideas audaces, mientras que el otro considera que es necesario seguir los procedimientos establecidos y minimizar los riesgos.

Ambos perciben que existe un conflicto debido a sus diferentes enfoques y prioridades, lo que crea tensiones y dificultades en su colaboración.

Ejemplifiquemos

2: Percepción del conflicto en una relación personal

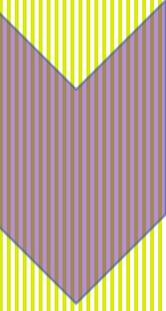
Dos amigos han estado pasando menos tiempo juntos últimamente. Uno de ellos percibe que la otra persona está distante y poco interesada en mantener la amistad, lo que genera sentimientos de abandono y decepción.

Por otro lado, el otro amigo percibe que el primero ha estado ocupado y no ha mostrado mucho interés en mantener el contacto.

Ambas personas tienen diferentes percepciones del conflicto, lo que puede afectar su relación y generar malentendidos.

3. Emoción y escalada

- En esta etapa, las emociones comienzan a intensificarse a medida que las partes involucradas expresan su insatisfacción, frustración o enojo. El conflicto puede aumentar en intensidad y extenderse a otros aspectos de la relación o situación. Pueden surgir actitudes defensivas, alegar y confrontaciones directas entre las partes.



Ejemplifiquemos

1: Emoción y escalada del conflicto en el ámbito laboral

Dos compañeros de trabajo tienen una discusión acalorada durante una reunión de equipo. Ambos se sintieron frustrados y enojados por la falta de cooperación y comunicación entre ellos.

Durante la discusión, las emociones se intensifican y comienzan a expresar sus opiniones de manera más agresiva.

A medida que aumenta la tensión, el conflicto se vuelve más personal y hostil, lo que dificulta una resolución pacífica.

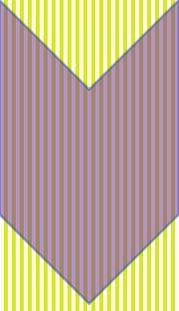
Ejemplifiquemos

2: Emoción y escalada del conflicto en una relación de pareja

Una pareja discute sobre la distribución de las tareas domésticas. Ambos sienten que su carga de trabajo es injusta y comienzan a expresar su frustración y enojo.

A medida que la discusión continúa, las emociones se intensifican y empiezan a lanzarse y críticas personales.

La situación se vuelve cada vez más tensa y explosiva, lo que dificulta encontrar una solución y puede llevar al distanciamiento emocional entre la pareja.



4. Implementación y seguimiento

- Una vez que se ha alcanzado un acuerdo o se ha tomado una decisión para resolver el conflicto, es importante implementar las acciones acordadas. Esto implica llevar a cabo los cambios necesarios y realizar un seguimiento para asegurarse de que se cumplan los compromisos adquiridos. En esta etapa, es fundamental mantener la comunicación abierta y establecer mecanismos para resolver cualquier problema que pueda surgir durante la implementación.

Ejemplifiquemos

2: Implementación y seguimiento del conflicto en un contexto comunitario

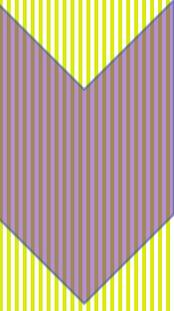
En una comunidad, hay un conflicto en torno a la construcción de un centro recreativo en un parque.

Algunos residentes apoyan la idea, argumentando que obtuvieron un espacio para actividades sociales y deportivas.

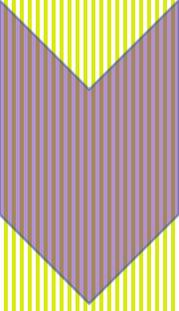
Sin embargo, otros residentes se oponen, ya que creen que afectará negativamente el medio ambiente y causará molestias en términos de ruido y congestión de tráfico.

Después de una serie de reuniones y debates, se llega a un compromiso de limitar las horas de funcionamiento del centro recreativo y tomar medidas para mitigar los impactos negativos.

En esta etapa, es crucial implementar y dar seguimiento a las medidas acordadas para garantizar que se cumplirá y evaluará su eficacia en la resolución del conflicto.



Ejemplifiquemos



1: Implementación y seguimiento del conflicto en el sistema familiar

En una familia, hay un conflicto persistente entre dos hermanos adolescentes. Los hermanos han estado discutiendo y peleando constantemente debido a la falta de respeto y la invasión de espacios personales.

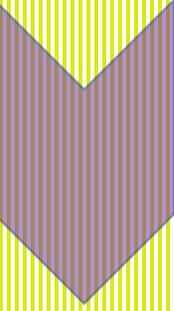
Después de una intervención familiar y una sesión de terapia, se establecieron acuerdos y compromisos para mejorar la comunicación y el respeto mutuo.

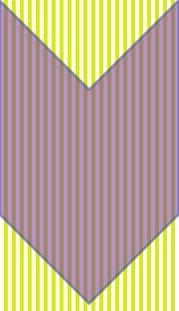
En esta etapa de implementación y seguimiento, la familia establece rutinas y prácticas para promover la armonía, como reuniones regulares para discutir problemas, reglas claras de convivencia y consecuencias para los comportamientos inapropiados.

La familia realiza un seguimiento regular para evaluar el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.

5. Resolución o persistencia

- En algunos casos, el conflicto puede resolverse de manera satisfactoria, logrando un acuerdo aceptable o encontrando una solución que satisfaga las necesidades y expectativas de las partes involucradas. En este caso, el conflicto llega a su fin y se restablece la armonía o la estabilidad en la relación o situación.





5. Resolución o persistencia

- Sin embargo, en otros casos, el conflicto puede persistir a pesar de los esfuerzos por resolverlo.
- Puede haber desacuerdos continuos, tensiones latentes o la falta de voluntad para comprometerse.
- En estas situaciones, el conflicto puede estabilizarse o incluso empeorar con el tiempo, lo que requiere un enfoque continuo para su manejo y resolución

Ejemplifiquemos

1. Resolución o persistencia del conflicto en una relación de pareja

En una relación de pareja, ha habido un conflicto constante en torno a las diferencias en la administración del hogar y las responsabilidades domésticas.

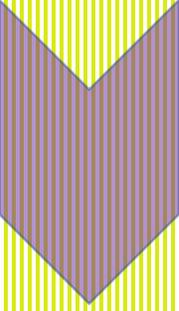
Después de dialogar y buscar asesoramiento de pareja, acuerdan una distribución equitativa de las tareas del hogar y fundamentan una comunicación abierta.

A pesar de los intentos de resolver el conflicto, las tensiones persisten y las discusiones sobre las tareas del hogar siguen surgiendo periódicamente.

Aunque pueden encontrar soluciones temporales, el conflicto subyacente sigue siendo un punto de fricción en la relación y puede requerir un trabajo adicional para una resolución más profunda y duradera.

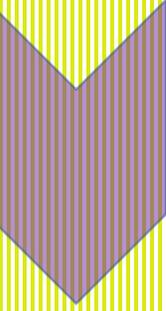
Es importante destacar que...

- Estas etapas del conflicto son descriptivas y pueden variar según las circunstancias y las personas involucradas.
- No todos los conflictos siguen una secuencia lineal, y algunas etapas pueden solaparse o repetirse en diferentes momentos.
- El manejo efectivo del conflicto implica comprender estas etapas y aplicar estrategias apropiadas en cada una de ellas.



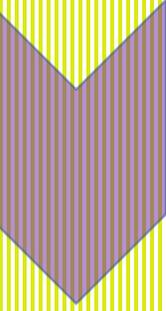
CONFLICTO SOCIAL

- es un fenómeno que surge en las interacciones entre individuos, grupos o instituciones en el contexto de una sociedad. Se caracteriza por diferencias, desacuerdos o luchas de intereses que generan tensiones, confrontaciones y antagonismos entre las partes involucradas.



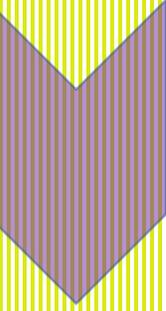
CONFLICTO SOCIAL

- Un ejemplo actual de conflicto social es el movimiento de protesta de los trabajadores por mejores condiciones y salarios laborales justos. En muchas partes del mundo, los trabajadores se organizan y participan en huelgas, manifestaciones y otras formas de acción colectiva para exigir mejoras en sus condiciones de trabajo. Estos conflictos surgen debido a la discrepancia entre las expectativas de los trabajadores y las políticas o prácticas laborales de las empresas o los empleadores. El conflicto social se manifiesta a través de la confrontación entre los intereses de los trabajadores y los intereses de los patrones o la administración, y busca lograr cambios en las condiciones laborales para garantizar la justicia y la equidad.



Un conflicto intrapersonal es:

- un tipo de conflicto que ocurre dentro de una persona, en su propio pensamiento o emociones. Se caracteriza por la lucha interna entre diferentes deseos, necesidades, valores o creencias que generan tensiones y dificultan la toma de decisiones o el equilibrio emocional.

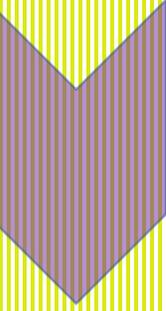


Ejemplifiquemos

- Podría ser una persona que se encuentra indecisa entre seguir una carrera profesional segura y estable o perseguir sus sueños y pasiones en un campo más arriesgado pero apasionante. En este caso, la persona puede experimentar un conflicto interno entre el deseo de estabilidad y seguridad económica y el anhelo de cumplir sus aspiraciones y encontrar satisfacción personal. Esta lucha interna puede generar dudas, ansiedad y tensión emocional hasta que la persona logre resolver el conflicto y tomar una decisión que sea coherente con sus valores y objetivos personales.

Un conflicto interpersonal es:

- Un desacuerdo o enfrentamiento que ocurre entre dos o más personas. Este tipo de conflicto surge debido a diferencias en opiniones, intereses, valores, necesidades o formas de actuar, y puede tener lugar en diversos contextos, como relaciones familiares, laborales, amistades o comunidades.

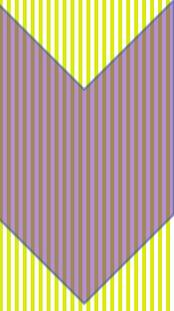


Ejemplifiquemos

- Una disputa entre compañeros de trabajo por la encargada de tareas o responsabilidades.
- Supongamos que dos empleados en un equipo tienen diferentes ideas sobre cómo se distribuirán las tareas, y no lograrán ponerse de acuerdo.
- Esto puede llevar a tensiones, discusiones y una falta de cooperación entre ellos, lo que afecta negativamente el ambiente de trabajo y la productividad del equipo.
- En este caso, el conflicto interpersonal surge debido a la divergencia de opiniones y la dificultad para encontrar un punto medio satisfactorio para ambas partes.
- La resolución del conflicto refuerza la comunicación efectiva, escucha activa y disposición para llegar a un compromiso mutuo.

Conflicto jurídico

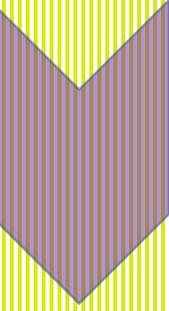
- Es un desacuerdo o disputa que es llevado al ámbito del derecho, específicamente en relación con la interpretación, aplicación o cumplimiento de normas legales o contratos.
- Este tipo de conflicto implica la existencia de derechos y obligaciones legales entre las partes involucradas y requiere una resolución basada en el marco legal correspondiente.



Ejemplifiquemos

- Una disputa entre dos empresas por el incumplimiento de un contrato.
- Supongamos que una empresa contrata a otra para realizar un servicio específico, pero la segunda empresa no cumple con los términos acordados en el contrato.
- Esto genera una situación de conflicto jurídico, ya que la empresa contratante considera que ha sufrido un perjuicio económico debido al incumplimiento.
- Ambas partes pueden tener interpretaciones diferentes sobre las cláusulas del contrato y los derechos y obligaciones de cada una.
- Para resolver el conflicto, las partes pueden recurrir a los mecanismos establecidos en el sistema jurídico, como la negociación, mediación o el arbitraje, o incluso llevar el caso a los tribunales para obtener una resolución judicial definitiva.

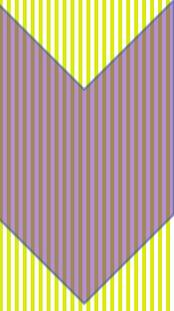
Manejo y resolución de conflictos interpersonales



- Se refiere a la habilidad de gestionar de manera efectiva las diferencias, desacuerdos o disputas que surgen entre dos o más personas.
- Implica utilizar estrategias y técnicas para abordar el conflicto de manera constructiva, buscando alcanzar soluciones satisfactorias y preservar las relaciones interpersonales.

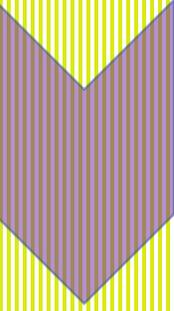
Manejo y resolución de conflictos interpersonales

- El manejo y resolución de conflictos interpersonales es una habilidad esencial en las relaciones humanas.
- Se refiere a la capacidad de abordar y resolver de manera constructiva las diferencias y desacuerdos entre las personas, buscando soluciones satisfactorias y preservando las relaciones interpersonales.



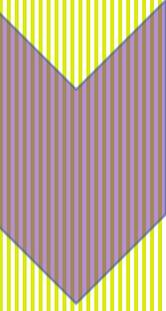
Manejo y resolución de conflictos interpersonales

- A través del reconocimiento del conflicto, el análisis de las causas y necesidades subyacentes, la comunicación efectiva, la búsqueda de soluciones creativas y el compromiso mutuo, es posible lograr una resolución exitosa de los conflictos.
- Esto contribuye al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el desarrollo de habilidades de negociación y la construcción de un entorno más armonioso y colaborativo.



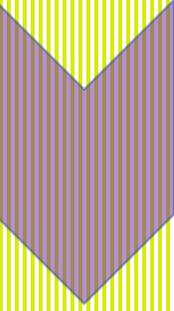
Manejo y resolución de conflictos interpersonales

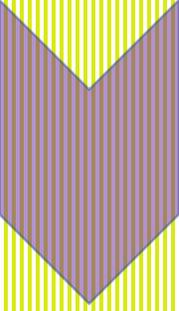
- El manejo y resolución de conflictos interpersonales requiere práctica, empatía y disposición para escuchar y comprender las perspectivas de los demás.
- Al aprender a manejar los conflictos de manera constructiva, podemos promover la colaboración, el respeto mutuo y la resolución pacífica de diferencias en diversos contextos, ya sea en el ámbito personal, profesional o comunitario.



Etapas del proceso de manejo y resolución de conflictos interpersonales:

- 1. Identificación y reconocimiento del conflicto:** En esta etapa, se toma conciencia de la existencia del conflicto y se identifican las partes involucradas. Es importante reconocer y aceptar la presencia del conflicto para poder abordarlo adecuadamente.
- 2. Análisis del conflicto:** En esta etapa, se realiza un análisis detallado del conflicto, se exploran las causas subyacentes, las necesidades e intereses de cada parte y se examinan las posibles soluciones. Se busca comprender a fondo el conflicto y las emociones y percepciones de las personas involucradas.

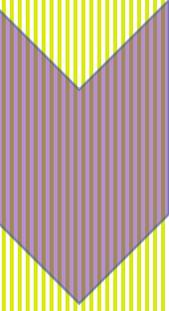




Etapas del proceso de manejo y resolución de conflictos interpersonales:

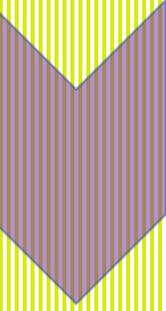
3. Comunicación efectiva: En esta etapa, se fomenta la comunicación abierta y respetuosa entre las partes. Se brinda la oportunidad de expresar opiniones, sentimientos y preocupaciones, y se promueve el escuchar activamente a los demás. La comunicación efectiva es crucial para comprender las perspectivas de los demás y encontrar soluciones sensibles aceptables.

4. Generación de opciones y búsqueda de soluciones: En esta etapa, se exploran diferentes alternativas y se generan opciones para resolver el conflicto. Se promueve la creatividad y la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de todas las partes involucradas



Etapas del proceso de manejo y resolución de conflictos interpersonales:

- 5. Acuerdo y compromiso:** En esta etapa, las partes involucradas llegan a un acuerdo sobre la solución o el plan de acción a seguir. Se busca un compromiso mutuo para implementar la solución de manera efectiva. Es importante establecer acuerdos claros y realistas que sean factibles de cumplir.
- 6. Seguimiento y evaluación:** Una vez que se ha alcanzado una solución, es importante realizar un seguimiento y evaluar su eficacia. Se monitorea la implementación de la solución y se revisa si se están logrando los resultados deseados. Si es necesario, se pueden realizar ajustes o modificaciones para asegurar una resolución duradera del conflicto.

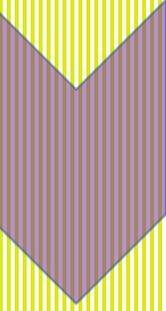


Etapas del proceso de manejo y resolución de conflictos interpersonales:

- Estas etapas no siguen un orden lineal y pueden requerir tiempo y esfuerzo para llegar a una resolución satisfactoria.
- Cada conflicto es único y puede requerir enfoques y estrategias específicas.
- El proceso de manejo y resolución de conflictos interpersonales implica habilidades de comunicación, empatía, negociación y resolución de problemas para facilitar un resultado positivo y constructivo.

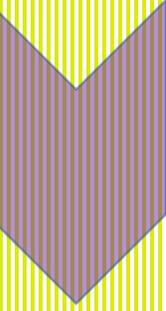
MECANISMOS ALTERNATIVOS

- Mecanismo Alternativo:
- Se refiere a una alternativa o opción diferente a los procedimientos judiciales tradicionales para resolver conflictos.
- Estos mecanismos buscan facilitar la comunicación y el acuerdo entre las partes involucradas, promoviendo la resolución pacífica de las disputas de manera voluntaria y colaborativa.



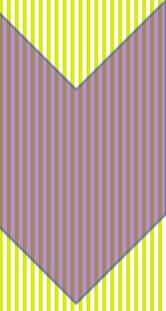
MECANISMOS ALTERNATIVOS

- **Mediación:**
- La mediación es un proceso en el que un tercero neutral e imparcial, llamado mediador, facilita la comunicación y la negociación entre las partes en conflicto.
- El objetivo principal de la mediación es ayudar a las partes a llegar a un acuerdo sustancial satisfactorio, sin imponer decisiones o soluciones. El mediador actúa como facilitador, promoviendo el diálogo, la comprensión y la búsqueda de soluciones consensuadas.



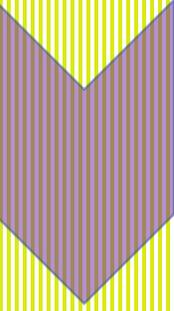
MECANISMOS ALTERNATIVOS

- **Mediación:**
- La mediación es un proceso en el que un tercero neutral e imparcial, llamado mediador, facilita la comunicación y la negociación entre las partes en conflicto.
- El objetivo principal de la mediación es ayudar a las partes a llegar a un acuerdo sustancial satisfactorio, sin imponer decisiones o soluciones. El mediador actúa como facilitador, promoviendo el diálogo, la comprensión y la búsqueda de soluciones consensuadas.



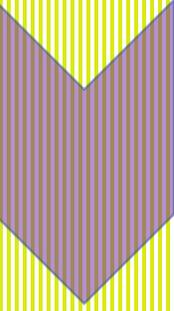
MECANISMOS ALTERNATIVOS

- **Conciliación:**
- La conciliación es un proceso en el que un tercero imparcial, llamado conciliador, interviene en un conflicto para facilitar la comunicación y la negociación entre las partes. A diferencia de la mediación, el conciliador puede sugerir soluciones o propuestas para resolver el conflicto.
- El conciliador tiene un papel más activo en el proceso y puede ayudar a las partes a alcanzar un acuerdo.



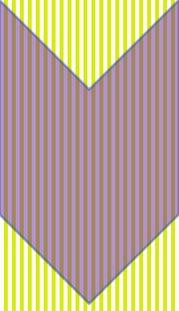
MECANISMOS ALTERNATIVOS

- **Negociación:**
- La negociación es un proceso en el que las partes involucradas en un conflicto buscan llegar a un acuerdo aceptable .
- En la negociación, las partes discuten y proponen soluciones, argumentan sus intereses y buscan un punto de equilibrio entre sus posiciones. La negociación puede ser directa, entre las partes, o puede contar con la presencia de un mediador o conciliador para facilitar el proceso.



MECANISMOS ALTERNATIVOS

- Los mecanismos alternativos como la mediación, la conciliación y la negociación son enfoques distintos al proceso judicial tradicional para resolver conflictos.
- Estos mecanismos buscan facilitar la comunicación, la colaboración y la búsqueda de soluciones consensuadas entre las partes, promoviendo la resolución pacífica de los conflictos.



PERSPECTIVA

**CLINICA
DE CASOS**

TRANSVERSALIDAD

**MEDIA
ACION**





CLINICA DE CASOS

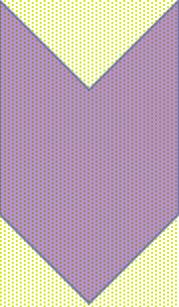
Convenios familiares con perspectiva de genero

Convenios familiares con perspectiva de infancia

Convenios familiares con perspectiva de persona adulto mayor

Convenios familiares con perspectiva de persona con discapacidad

Convenios familiares con perspectiva de persona de comunidad LGBTQ+



Porqué es importante

- Es una metodología utilizada en diversos campos del conocimiento, como la psicología, la medicina, la educación, la sociología y derecho. Su objetivo principal es analizar y comprender situaciones o problemas particulares a través del estudio detallado de casos individuales o grupos específicos.
- La clínica de casos aporta al conocimiento :
 - Un **Análisis detallado**: Al realizar en casos individuales o grupos específicos, la clínica de casos permite un análisis en profundidad de situaciones y fenómenos complejos. Esto proporciona una comprensión más rica y contextualizada del tema estudiado.



LIMITES A LA AUTODETER MINACIÓN

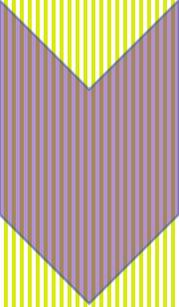
Convenios familiares con perspectiva de genero

Convenios familiares con perspectiva de infancia

Convenios familiares con perspectiva de persona
adulto mayor

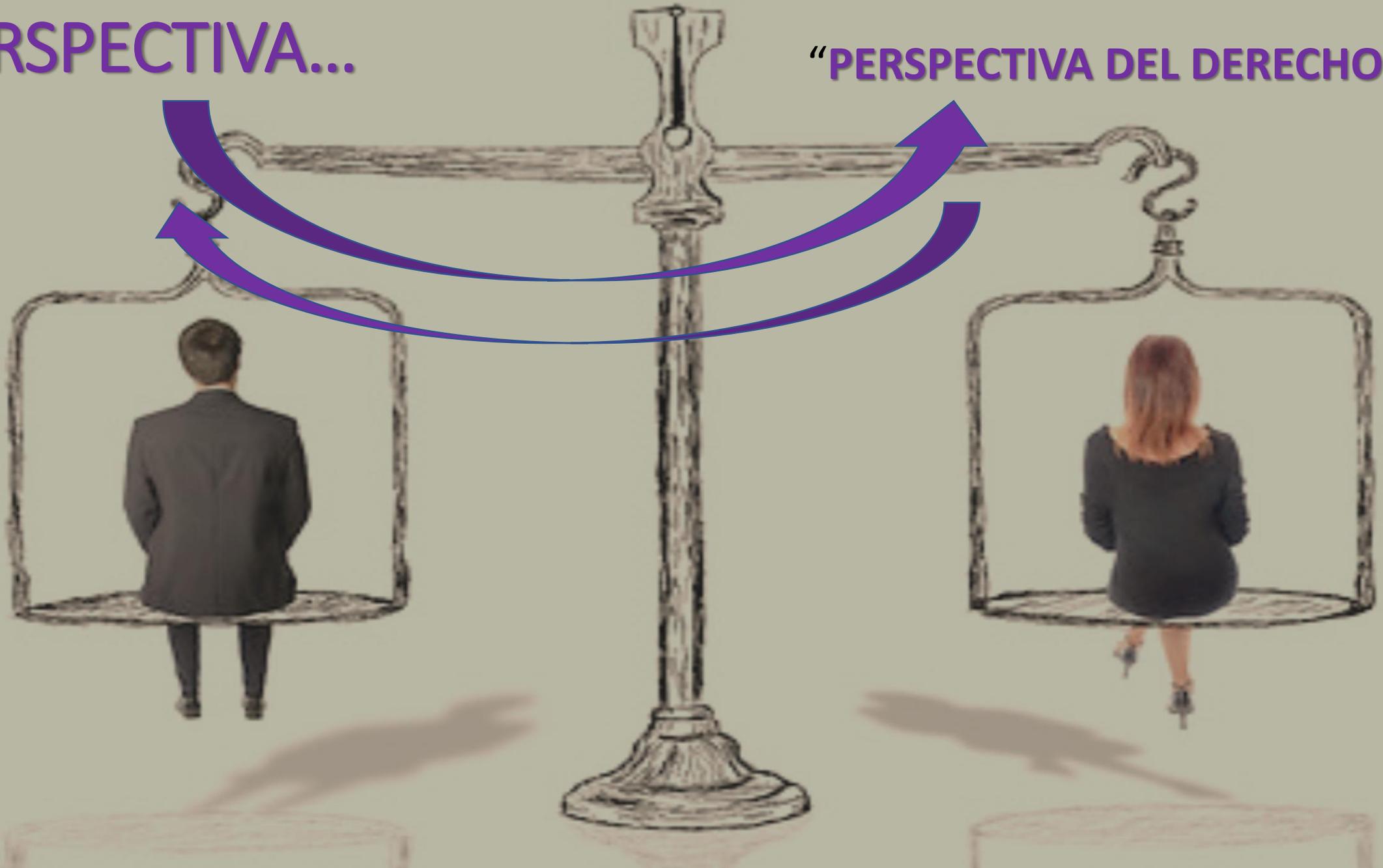
Convenios familiares con perspectiva de persona
con discapacidad

Convenios familiares con perspectiva de persona
de comunidad LGBTQ+



PERSPECTIVA...

“PERSPECTIVA DEL DERECHO”



Enfoque o punto de vista desde el cual se analizan y se estudian los conceptos, principios y normas jurídicas.

Se basa en la comprensión y aplicación de las leyes, reglamentos y sistemas legales para resolver conflictos, regular las relaciones entre individuos y grupos, y establecer un orden social.

Implica una visión objetiva y sistemática de las normas legales, considerando su origen, estructura y efectos.

Busca interpretar y aplicar las leyes de manera justa y equitativa, garantizando los derechos y deberes de las personas y promoviendo la justicia y el orden en la sociedad.

Se refiere al enfoque desde el cual se analizan, interpretan y aplican las normas jurídicas con el objetivo de **resolver conflictos**, regular las relaciones sociales y promover la justicia en la sociedad.

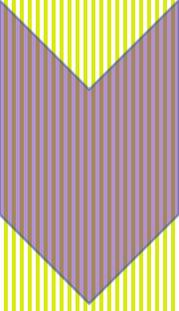
PERSPECTI

El enfoque transversal de derechos es una perspectiva que busca integrar los principios y normas de los derechos humanos en todas las áreas y políticas públicas de una sociedad. Se fundamenta en la idea de que los derechos humanos son universales, interdependientes e indivisibles, y deben ser considerados en todas las acciones y decisiones que se toman, tanto a nivel estatal como no estatal.

Implica que los derechos humanos deben ser incorporados en todas las etapas de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos. Busca garantizar que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto, y que sus derechos fundamentales sean protegidos y promovidos en todas las esferas de la vida.

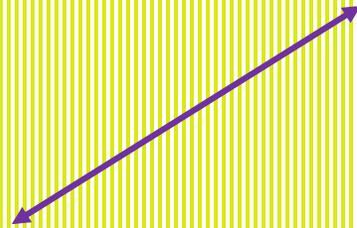
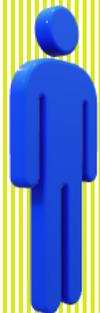
Busca la incorporación de los principios y normas de los derechos humanos en todas las políticas y acciones, con el objetivo de garantizar la protección y promoción de los derechos humanos en todas las dimensiones de la persona.

TRANSVERSALIDAD

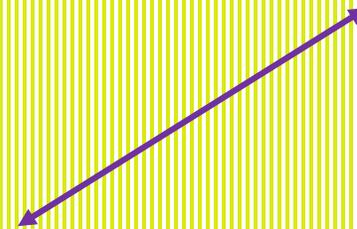




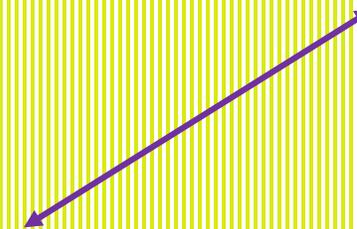
PERSPECTIVA DE GENERO DESDE EL ENFOQUE TRANSVERSAL DE DERECHOS



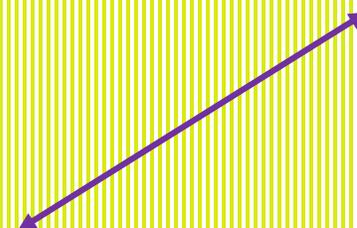
Busca analizar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género, así como promover la igualdad y el respeto de los derechos humanos de todas las personas, sin importar su género.



Reconoce que existen normas sociales, roles y estereotipos de género que perpetúan desigualdades y violaciones de derechos, y busca cuestionar y transformar esas estructuras y prácticas.



Aborda las desigualdades de poder y los roles de género que perpetúan la discriminación y la violencia basada en el género.



Promueve la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos de todas las personas, desafiando las desigualdades y discriminaciones basadas en el género en pro de una sociedad justa e inclusiva para todos.

PERSPECTIVA DE INFANCIA DESDE EL ENFOQUE TRANSVERSAL DE DERECHOS

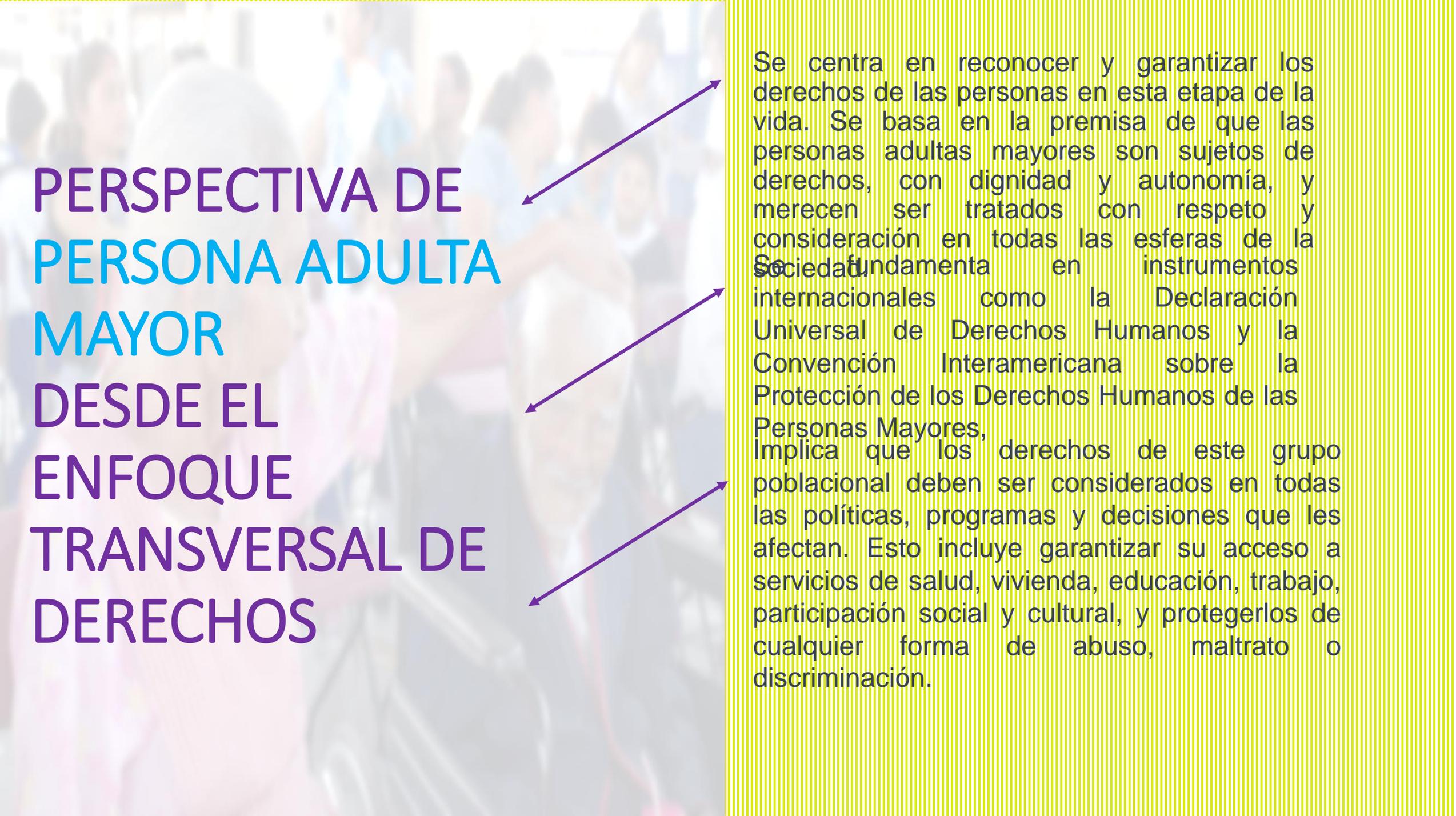


Se centra en garantizar y proteger los derechos de los niños y niñas como sujetos de pleno derecho. Reconoce que los niños y niñas son personas con necesidades, derechos propios, y que deben ser tratados con dignidad, respeto y consideración en todas las esferas de la vida.

Se basa en la CDN., que establece los derechos fundamentales de los niños y niñas. Reconoce la importancia de la participación activa de los niños y niñas en los asuntos que les conciernen, de acuerdo con su edad y madurez.

Garantiza su acceso a servicios de calidad, como educación, la salud, así como protegerlos de cualquier forma de violencia, o abuso.

Promueve la participación activa y significativa de los niños y niñas en la toma de decisiones que les afectan, fomentando espacios seguros y adecuados para expresar sus opiniones y ser escuchados

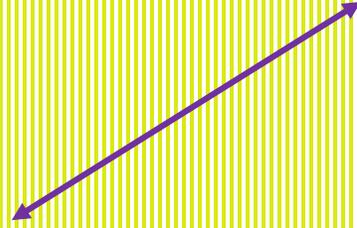


PERSPECTIVA DE PERSONA ADULTA MAYOR DESDE EL ENFOQUE TRANSVERSAL DE DERECHOS

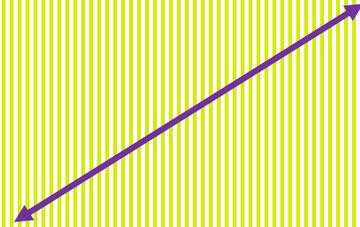
Se centra en reconocer y garantizar los derechos de las personas en esta etapa de la vida. Se basa en la premisa de que las personas adultas mayores son sujetos de derechos, con dignidad y autonomía, y merecen ser tratados con respeto y consideración en todas las esferas de la Sociedad. Se fundamenta en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, implica que los derechos de este grupo poblacional deben ser considerados en todas las políticas, programas y decisiones que les afectan. Esto incluye garantizar su acceso a servicios de salud, vivienda, educación, trabajo, participación social y cultural, y protegerlos de cualquier forma de abuso, maltrato o discriminación.



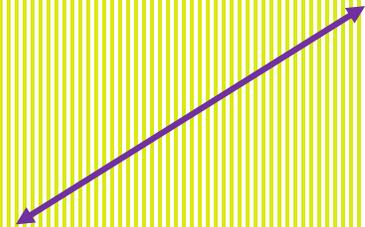
PERSPECTIVA DE PERSONA CON DISCAPACIDAD DESDE EL ENFOQUE TRANSVERSAL DE DERECHOS



Busca promover la participación activa y significativa de las personas con discapacidad en la toma de decisiones que les afectan, fomentando su inclusión en los procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas y programas dirigidos a este grupo.



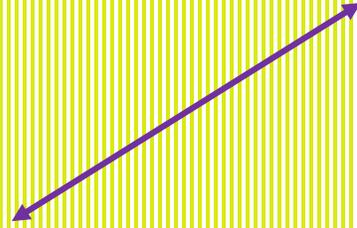
Se fundamenta en instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad



Asegurar el pleno respeto de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su igualdad de oportunidades, autonomía, participación y dignidad en la sociedad.



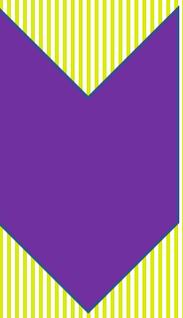
PERSPECTIVA DE
PERSONA
LGTBQ+
DESDE EL
ENFOQUE
TRANSVERSAL DE
DERECHOS



La perspectiva de la persona LGBTQ+ desde el enfoque transversal de derechos busca asegurar la plena igualdad, dignidad y respeto de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer y otras identidades y expresiones de género no normativas, garantizando sus derechos humanos en todos los alrededores de la vida y promoviendo su inclusión y participación en la sociedad.



EJERCICIO DINAMICA DE GRUPO



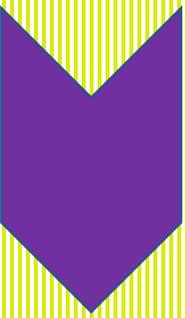
"Explorando Perspectivas"

Objetivo:

Comprender las diferentes perspectivas en situaciones de conflicto y desarrollar empatía y habilidades de comunicación.

Tiempo estimado: 30 minutos

EJERCICIO DINAMICA DE GRUPO

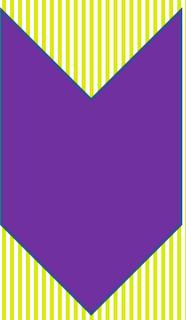


Instrucciones:

1. Introducir el tema del conflicto y cómo las diferentes **perspectivas** pueden **influir** en su origen y resolución.
2. los participantes realizarán una actividad de reflexión individual y sus puntos de vista en un ambiente compartido respetuoso.
3. Se presentarán escenarios o situaciones de conflicto relacionados con temas expuestos en clase, para los participantes (discriminación, desigualdad social, diferencias culturales, etc.).
4. Los escenarios aparecerán en las diapositivas

EJERCICIO

DINAMICA DE GRUPO

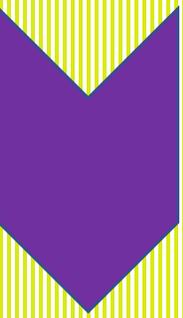


4. Se pide a los participantes que reflexionen individualmente sobre cada escenario y escriban o verbalicen sus respuestas a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál cree que es la causa principal del conflicto en este escenario?
2. ¿Qué perspectivas podrían estar presentes en este conflicto? Enumera al menos dos.
3. ¿Cómo podrían abordarse o resolverse las diferentes perspectivas en este conflicto?

EJERCICIO

DINAMICA DE GRUPO

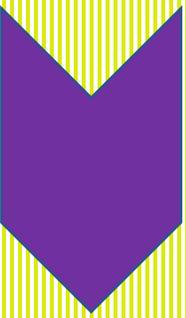


4. Pide a los participantes que reflexionen individualmente sobre cada escenario y escriban o verbalicen sus respuestas a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál cree que es la causa principal del conflicto en este escenario?
2. ¿Qué perspectivas podrían estar presentes en este conflicto? Enumera al menos dos.
3. ¿Cómo podrían abordarse o resolverse las diferentes perspectivas en este conflicto?

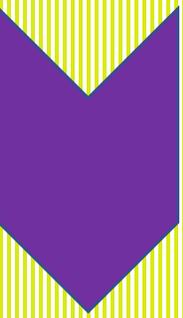
EJERCICIO

DINAMICA DE GRUPO



5. Dar tiempo suficiente para reflexionar, se invita a los participantes a compartir sus respuestas de manera voluntaria. Pueden hacerlo mediante la función de chat de la plataforma virtual o hablando en voz alta a través de su micrófono
6. Concluye la dinámica resaltando la importancia de comprender y respetar las diferentes perspectivas en situaciones de conflicto. Destaca la importancia de la empatía y la comunicación efectiva para resolver los conflictos de manera constructiva.

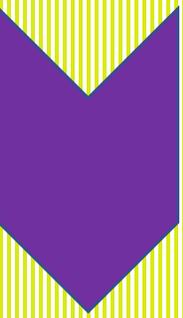
Escenarios relativos a hijos con síndrome Down



Escenario 1:

En una reunión escolar, los padres de un niño con síndrome de Down solicitan que su hijo reciba apoyo adicional en el aula regular. Algunos padres de otros estudiantes expresan preocupación por la atención y los recursos que se destinarían a este niño en particular.

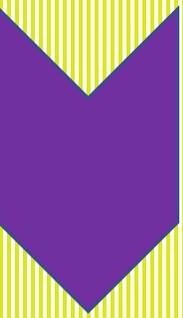
Escenarios relativos a hijos con síndrome Down



Escenario 2:

En una actividad deportiva, un niño con síndrome de Down desea participar en el equipo, pero algunos de sus compañeros de equipo expresan dudas sobre su habilidad para contribuir al rendimiento del equipo.

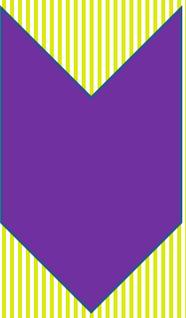
Escenarios relativos a hijos con síndrome Down



Escenario 3:

Durante una excursión escolar, un grupo de estudiantes se burla y excluye a un compañero con síndrome de Down, haciendo comentarios despectivos sobre su apariencia y habilidades. Esto genera sentimientos de tristeza y exclusión en el niño con síndrome de Down.

Escenarios relativos a persona adulta mayor



1. Escenario: Acceso a la tecnología

- Una persona adulta mayor enfrenta dificultades para acceder y utilizar la tecnología, lo cual puede limitar su participación en la sociedad actual.
- Los participantes compartirán sus reflexiones y sugerencias sobre cómo mejorar el acceso a la tecnología para las personas adultas mayores.

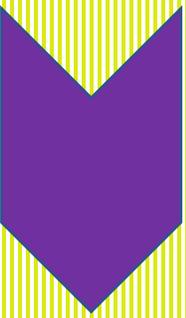
Escenarios relativos a persona adulta mayor



Escenario 2: Aislamiento social

- Una persona adulta mayor experimenta aislamiento social y falta de interacción con otras personas. Los participantes deben compartir ideas y estrategias para promover la inclusión social y combatir el aislamiento de las personas adultas mayores.
- Escenario 3: Discriminación y estereotipos
- Una persona adulta mayor que enfrenta discriminación o estereotipos negativos debido a su edad. Compartir reflexiones sobre los prejuicios y estereotipos asociados con el envejecimiento, discutir cómo se pueden promover actitudes más inclusivas y respetuosas.

Escenarios relativos a falta de reconocimiento dentro del matrimonio



Escenario 1: Falta de apoyo en metas y aspiraciones individuales

- Una de las parejas siente que su cónyuge no reconoce ni apoya sus metas y aspiraciones personales, ya sea en el ámbito profesional, educativo o personal.
- Los participantes asumirán el rol de cada miembro de la pareja y expresen sus emociones, necesidades y posibles estrategias para fomentar el reconocimiento mutuo y el apoyo en el desarrollo individual dentro del matrimonio.

Escenarios relativos a falta de reconocimiento dentro del matrimonio



Escenario 2: La carga desigual de responsabilidades domésticas

- Una de las parejas asume la mayoría de las responsabilidades domésticas, como la limpieza, la cocina y el cuidado de los hijos, mientras que la otra pareja no contribuye de manera equitativa.
- Los participantes tratarán de asumir el lugar de ambas parejas y compartan sus sentimientos, frustraciones y posibles soluciones a esta falta de reconocimiento y equidad en la distribución de las tareas domésticas.

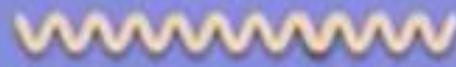
HABILIDADES PARA RESOLVER UN CONFLICTO



Pensamiento crítico



Colaboración



Comunicación



Empatía



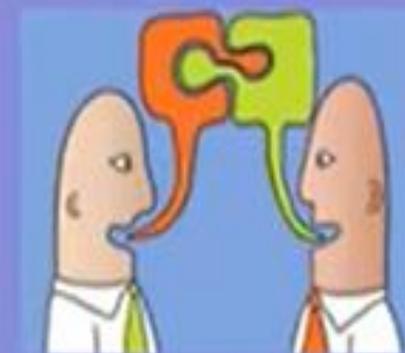
HABILIDADES PARA RESOLVER UN CONFLICTO



Autorregulación emocional



Identificación de emociones



Actuar en forma asertiva

PASOS PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO



PASOS PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO

1 Escuchar activamente

A. Enfocarse y tratar de comprender lo que el familiar está diciendo, más que buscar a rebatir sus comentarios.

B. Repetir en voz alta lo que la otra persona dice y preguntar si lo comprendió correctamente y así evitar malentendidos.

C. Evitar usar ideas preconcebidas acerca de la otra persona (por ejemplo, “Ella nunca me escucha” o “Él solo se preocupa por sí mismo”) para no dificultar la comunicación efectiva.

PASOS PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO

2 Solución de los problemas

A. Establecer prioridades.

B. Compartir ideas.

C. Acuerdo y compromiso.

D. Seguimiento.



PASOS PARA SOLUCIONAR UN CONFLICTO

3

Autorregulación



A.

Tomar conciencia del enojo y otras emociones, describiéndolos sin juzgarlos.

B.

Más que evitar las emociones intensas, es indispensable **observar y aceptar su peso o importancia** cuando no se permite su expresión.

C.

Identificar las situaciones que probablemente **causan** esas **emociones intensas**.



Gracias

Mtra. Lucina Norma Gonzáles Mijes

464641060546

normamijes@gmail.com

Septiembre 2025

