

## **FORMAS ALTERNATIVAS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.-** **2015**

### **CARREGA**

### **FUNDAMENTACION.-**

La construcción de la democracia implica entre tantas otras cuestiones, la búsqueda de modos de resolver los conflictos que se plantean en la convivencia entre los seres humanos, que tengan por norte el bien común, el respeto a la diversidad, la tolerancia, la solidaridad, la pacificación, la percepción de alcanzar situaciones de justicia concreta. La violencia directa, personal –no la estructural- puede ser abordada con la promoción de habilidades para la vida.

El Licenciado en Relaciones del Trabajo de los tiempos actuales deberá ser un profesional que esté preparado para atender las necesidades de la sociedad del tercer milenio, que sobre la base del reconocimiento de los valores esenciales de la convivencia, pueda dar respuesta adecuada a los requerimientos que se le formulen en las distintas actividades que esté llamado a desarrollar.

Mucho se habla de los cambios paradigmáticos que se están produciendo. Insertándonos en ellos, aspiramos a formar Licenciados en Relaciones del Trabajo, para la paz y el entendimiento, que puedan trabajar y desarrollarse en climas armónicos que conlleven a la aceptación de diversidad de criterios, sentimientos y creencias; que sean capaces de construir en el disenso, salidas y soluciones constructivas.

En este esquema, es absolutamente necesario desde lo teórico y lo práctico, se prepare a los futuros profesionales en relación a los denominados “métodos alternativos de resolución de conflictos”, concientizando que esta alternatividad no lo es sólo a los métodos tradicionales –el juicio- , sino que se erige como verdadera alternativa a la violencia.

Esto es, en la materia concreta que nos ocupa, que es la búsqueda de métodos de abordaje de los conflictos interpersonales diferentes a los tradicionales: nos referimos a modos pacíficos que promuevan el involucramiento directo de los individuos. Es decir que hablamos de modos tradicionales cuando nos referimos a aquellos modos que contienen la lógica propia de la confrontación en la que se establece un ganador y un perdedor, como el juicio. Por otra parte nos referimos a métodos alternativos cuando por el contrario buscamos la ganancia conjunta en una lógica dialogada y que promueva el protagonismo de los sujetos involucrados.

Dentro de estos métodos, es innegable el rol protagónico de la mediación, y la negociación , instituciones milenarias, de extraordinaria reaparición en el mundo en los últimos veinte años.

La preparación de los estudiantes en estas temáticas les permitirá dar respuestas adecuadas, creativas, rápidas y económicas a las inquietudes del hombre contemporáneo. Los tiempos que corren parecen poner a su alcance un abanico más amplio de posibilidades cuando se quiebra el equilibrio en las relaciones interpersonales, irrumpiendo el conflicto.

## **PROPOSITOS.-**

- 1- Contribuir a la formación integral del futuro Licenciado en Relaciones del Trabajo.-.
- 2- Valorar al hombre como protagonista del conflicto y como sujeto capaz de encontrar soluciones consensuadas.
- 3- Estimular el consenso y el respeto a la dignidad del otro; valorar la diversidad.
- 4- Promover conductas de pacificación social, abriendo nuevos canales de comunicación.
- 5- Enseñar a pensar en función del rol social del Licenciado en Relaciones del Trabajo.
- 6- Promover la sustitución de la cultura de la confrontación por la cultura de la colaboración participativa.
- 7- Brindar herramientas y desarrollar habilidades específicas.

## **CONTENIDOS.-**

### **1)- INTRODUCCIÓN.**

- 1- Los cambios paradigmáticos en el tercer milenio.
- 2- Sistemas tradicionales y no tradicionales para el abordaje, manejo, solución y prevención de los conflictos.
- 3- Métodos adversariales y no adversariales.-

### **2)- TEORÍA DEL CONFLICTO.**

- 1- Brevísimo panorama.
- 2- Conceptualización y clases, cargas negativas y positivas.
- 3- Causas y mapeo de situaciones conflictivas en distintas áreas.
- 4- Estructura del conflicto, Fases del conflicto

### **3)- NEGOCIACIÓN.**

- 1- Conceptualización y características.
- 2- Negociación distributiva y colaborativa.
- 3- Los siete elementos de diagnóstico según la escuela de Harvard.
- 4- La técnica negocial: herramientas y habilidades.
- 5- Negociación contractual: su valor preventivo.
- 6- Acta de acuerdo. Su cumplimiento.-
- 7- Negociación con personas difíciles.-
- 8- Test del Negociador. Evaluación individual

### **4)- MEDIACIÓN.**

- 1- Conceptualización y características-
- 2- Análisis comparativo con otros métodos de abordaje de conflictos.
- 3- Los distintos “modelos”.

- 4- El proceso de mediación: porqué y para qué de cada una de sus etapas.
- 5- El rol del profesional en cada una de las etapas procedimentales.
- 6- Importancia de su participación colaborativa para alcanzar resultados.

## **5) NEGOCIACION LABORAL**

- 1- Concepto de Negociación Laboral.-
- 2- SECCLO con conciliación laboral.-
- 3-Casos Prácticos.-
- 4- Relación empresas. Sindicatos.-
- 5- Casos Prácticos.-

## **METODOLOGÍA.-**

La metodología del programa será la de “participación de proceso” en la que los intervinientes protagonizarán un proceso de deconstrucción y construcción, pudiendo evaluar resultados y modificaciones de manera constante.

Se trabajará con ejercicios prácticos de feed-back, que facilitarán el análisis y el seguimiento personal de las diferentes situaciones, a fin de descubrir debilidades y promover transformaciones, que se irán verificando a lo largo del curso.

A tal fin los integrantes llevarán adelante “negociaciones” y “mediaciones” desempeñando los distintos roles, sobre casos de la vida real y de “laboratorio”, representativos de los distintos tipos de conflicto.

A efectos de la integración entre profesores y alumnos se evacuaran consultas , a través de un medio informático.

## **SISTEMA DE EVALUACIÓN.-**

- 1- Durante el curso, se efectuará a través de la actitud responsiva en clase, la detección de aptitudes, la corrección y el ajuste del manejo de técnicas y herramientas.
- 2- Al promediar el curso, en una prueba parcial, se evaluará la articulación de los conocimientos teóricos con casos que se plantearán a esos efectos.
- 3- Al finalizar, en un coloquio, se trabajará sobre la elaboración de procesos no adversariales, ponderando el qué y el cómo de cada una de las etapas.

## **BIBLIOGRAFIA.-**

- Sí, de acuerdo. Cómo negociar sin ceder. Fischer, y Ury .-
- Mediación. Resolución de conflictos sin litigio. Folberg y Taylor
- Mediación. Diseño de una práctica. Caram, Eilbaum y Risolía
- Si, de acuerdo, Fisher.-