



UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

Nombre de la asignatura:		Código	Semestre/Año	U.C.	Pre - Requisito
MANEJO DE CONFLICTOS Y NEGOCIACION LABORAL		MCN-120	---	3	----
Tipo de Asignatura:		DENSIDAD HORARIA			
		H.T.	H.P/H.L	H.A	THS/SEM
Escuela:	POSTGRADO	---	----	----	48
DATOS BÁSICOS DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S					
DEPARTAMENTO/S:	Coordinación de Especialización en Derecho Laboral				
DATOS BÁSICOS DE LA AUTORIZACIÓN					
Fecha de Vigencia	Revisado por		AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO		
	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO	(FIRMA Y SELLO)		
JUNIO 2008					

FUNDAMENTACION

Otro de los grandes pilares del Derecho Colectivo son las negociaciones colectivas, pues realmente representa la fórmula de arreglo en la reivindicación de derechos laborales, la exigencia de mejores condiciones de trabajo, el cumplimiento de las mismas o la oposición a ciertas medidas tomadas por la parte patronal para cambiar dichas medidas. No obstante, existe la necesidad imperiosa de agotar la vía conciliatoria, la del arreglo pacífico. Una vez que se haya agotado esa vía, sin solucionarse en forma armoniosa dichas exigencias el pliego se transforma en conflictivo.

En consideración a lo antes mencionado, en este proceso de negociación, se deben atender a fórmulas de arreglo, a técnicas de negociación, en un tiempo y espacio prudencial acorde a las circunstancias dadas, es decir, que para la buena marcha de la organización de la Empresa, y el respeto a la dignidad de los trabajadores se debe mantener un clima laboral armonioso, donde las incidencias puedan ser resueltas satisfactoriamente para ambas partes.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Analizar los posibles y diferentes mecanismos a ser utilizados para resolver de forma armoniosa los conflictos laborales, en cuanto a la administración, negociación, y solución de los mismos logrando organizadamente consecuencias favorables para las partes.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
TEORÍAS DEL CONFLICTO Y DEFINICIÓN DE CONFLICTO ORGANIZACIONAL		ESTUDIAR LOS DIFERENTES MODELOS TEÓRICOS DEL MANEJO DE CONFLICTO, IDENTIFICANDO LAS DIFERENTES CORRIENTES SOBRE EL TEMA Y COMO INFLUYEN ÉSTOS EN LA DEFINICIÓN DEL CONFLICTO ORGANIZACIONAL.	
DURACION			
1 SEMANA			
EVALUACION			
25 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Estudiar distintas teorías del conflicto 2.- Conocer las diferentes corrientes que se han desarrollado identificando su influencia en el manejo de conflictos. 2. Identificar los conceptos que influyen la formación de los conflictos en la organización, valorándolos como elementos esenciales que posibiliten revertir estos problemas organizacionales en oportunidades de cambio, creación, innovación en el desempeño organizacional.	<ul style="list-style-type: none">• Teoría del Conflicto:<ul style="list-style-type: none">- Crítica- Del consenso- Del conflicto• Conflicto Organizacional:<ul style="list-style-type: none">- Conceptos básicos- Elementos del conflicto- Definición y tipos.	<ul style="list-style-type: none">• Exposición.• Panel.• Estudio de casos.• Foros.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
<ul style="list-style-type: none">• Actividades grupales.• Resolución de problemas.• Talleres.			

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
PROCESOS Y MECANISMOS DEL MANEJO DEL CONFLICTO ORGANIZACIONAL		ANALIZAR EL PROCESO DE ORGANIZACIÓN, Y SU INFLUENCIA EN LA GENERACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS.	
DURACION			
2 SEMANAS			
EVALUACION			
25 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Determinar a través del análisis y el estudio de casos, como la organización influye en la generación de conflictos. 2. Identificar como las características propias del individuo y del grupo organizacional son influídos por el comportamiento y/o desempeño del individuo, del grupo o de otros individuos y otros grupos organizacionales. 3. Identificar como la innovación permite a la organización adaptarse o no a los cambios, y como éstos influyen la conducta y el comportamiento organizacional.	<ul style="list-style-type: none">• Organización:<ul style="list-style-type: none">- Definición- Características- Procesos asociativos y- Procesos disociativos- Comunicación- Autoridad- Toma de decisiones.• Grupos y equipos de trabajo:<ul style="list-style-type: none">- Conceptos básicos- Definición- Etapas de desarrollo- Técnicas y pautas.• Cambio y resistencia al cambio:<ul style="list-style-type: none">- Etapas de cambio- Cambio a nivel Micro- Cambio a nivel Macro- Resistencia al cambio	<ul style="list-style-type: none">• Exposición.• Panel.• Estudio de casos.• Talleres.• Foros.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
<ul style="list-style-type: none">• Actividades grupales.• Resolución de problemas.• Talleres.			

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
PROCESO DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS ORGANIZACIONALES		ANALIZAR LOS PROCESOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES HACIA UNA SOLUCIÓN DE MUTUA SATISFACCIÓN QUE PERMITA IMPLEMENTAR Y CONTROLAR EL CAMBIO Y LA MEJORA EN EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LA ORGANIZACIÓN.	
DURACION			
1 SEMANA			
EVALUACION			
25 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Definir en forma práctica como se pueden resolver los conflictos dentro de las organizaciones con la finalidad de comprender su importancia y necesidad para el mejoramiento del desempeño organizacional. 2. Examinar los procesos de resolución de conflictos para determinar los estilos, las técnicas y las estrategias más apropiadas para la intervención y la solución del conflicto en la organización	<ul style="list-style-type: none">Definición:<ul style="list-style-type: none">- Conceptos- Análisis de casosProcesos de resolución:<ul style="list-style-type: none">- Estilos- Estrategias- Tipos y- Técnicas	<ul style="list-style-type: none">Exposición.Panel.Estudio de casos.Talleres.Foros.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
<ul style="list-style-type: none">Actividades grupales.Resolución de problemas.Talleres.			

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
PROCESOS DE NEGOCIACIÓN DE LOS CONFLICTOS ORGANIZACIONALES		ANALIZAR LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES CON LA FINALIDAD DE CONCILIAR LOS INTERESES EN CONFLICTOS BUSCANDO LA GANANCIA EN CONJUNTO Y LA PERMANENCIA DE COLABORACIÓN Y COMPROMISO EN LA ORGANIZACIÓN.	
DURACION			
2 SEMANAS			
EVALUACION			
25 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Estudiar los distintos mecanismos de negociación, sus procesos, estrategias y sus tácticas identificando formas de conciliación de intereses, implementando métodos de intervención para la solución de conflictos laborales.	<ul style="list-style-type: none">Negociación laboral:<ul style="list-style-type: none">- Definición y- Procesos- Tipos- Estrategias y tácticas	<ul style="list-style-type: none">Exposición.Panel.Estudio de casos.Talleres.Foros.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
<ul style="list-style-type: none">Actividades grupales.Talleres.Exposiciones yTrabajo final de curso.			

BIBLIOGRAFIA

Daft Richard y Richard Steers. **Organizaciones, el Comportamiento del Individuo y de los Grupos Humanos**. Editorial Limusa. México. 1992.

Davis Keith y John Newstrom. **Comportamiento Humano en el Trabajo, Comportamiento Organizacional**. Octava Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. 1997.

Gibson James, John Ivancevich y James Donnelly Jr. **Las Organizaciones Comportamiento – Estructura – Procesos**. Editorial Mc Graw Hill. Décima edición. Santiago. Chile. 2001.

Guillén Carlos y Rocío Guil. **Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales**. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. 2000.

Lucena Héctor. **Modernización Productiva y Negociaciones Colectivas**. ILDIS/Universidad de Carabobo. Valencia. 1999.