****

**RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS:**

**LEANDRO RIVERA**

**2226651**

**ENTREGA PROPUESTA DE :**

**DESMOTIVACIÓN POR EL SALARIO RECIBIDO**

**DOCENTE:**

**JUAN CARLOS VELEZ**

**19/09/2024**

# TABLA DE CONTENIDO

[TABLA DE CONTENIDO 2](#_Toc179914105)

[PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL CONFLICTO: DESMOTIVACIÓN POR EL SALARIO 3](#_Toc179914106)

[1. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD 3](#_Toc179914107)

[3. NO VIOLENCIA Y RESPETO EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO 3](#_Toc179914108)

[4. DESARROLLO DE CONDICIONES MATERIALES Y SIMBÓLICAS 4](#_Toc179914109)

[5. CREACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN 4](#_Toc179914110)

[IMPLEMENTACIÓN 4](#_Toc179914111)

[CONCLUSIÓN 5](#_Toc179914112)

[REFERENCIAS: 5](#_Toc179914113)

# PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL CONFLICTO: DESMOTIVACIÓN POR EL SALARIO

# 1. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD

**Salarios Justos y Equitativos:** Se debe garantizar que los salarios estén alineados con el principio de equidad, eliminando cualquier tipo de discriminación o inequidad que pueda estar presente. Los salarios deben reflejar no solo el rol y la experiencia, sino también el impacto y la contribución que cada persona realiza al equipo, reconociendo que el salario es un derecho fundamental que contribuye a la dignidad humana.

**Equidad Salarial como Pilar de la Paz Organizacional:** Siguiendo la premisa de que la construcción de paz se basa en la eliminación de desigualdades, es vital que cualquier disparidad salarial que afecte la percepción de justicia interna se rectifique. Este paso no solo es clave para la motivación, sino para fortalecer una cultura de respeto y paz en el entorno laboral.

**2. ENFOQUE DE NECESIDADES BÁSICAS SEGÚN JOHN BURTON**

**Necesidades Humanas No Satisfechas:** Según el modelo de John Burton, los conflictos surgen cuando las necesidades humanas básicas (como la seguridad, identidad, reconocimiento y bienestar) no están siendo satisfechas. En este caso, el salario no es solo una transacción económica, sino un símbolo de reconocimiento y justicia.

**Satisfacción de Necesidades Simbólicas y Materiales:** Además del salario, es fundamental crear un entorno donde las personas sientan que su trabajo es valorado y respetado. La falta de reconocimiento simbólico puede ser tan perjudicial como una baja remuneración. Crear un sistema donde se reconozcan las contribuciones individuales en reuniones públicas o mediante incentivos puede mejorar la moral.

# 3. NO VIOLENCIA Y RESPETO EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

**Diálogo como Herramienta de Resolución Pacífica:** El enfoque de la no violencia sugiere que cualquier conflicto debe resolverse mediante el diálogo y el respeto mutuo. Para abordar la desmotivación por el salario, se deben organizar espacios de conversación abiertos y seguros donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones sin temor a represalias.

**Promover la Colaboración:** Fomentar un entorno donde los empleados trabajen conjuntamente con los líderes para encontrar soluciones que sean viables para la empresa y satisfactorias para el equipo. Este enfoque colaborativo refuerza la paz organizacional y previene futuros conflictos derivados de una sensación de injusticia.

# 4. DESARROLLO DE CONDICIONES MATERIALES Y SIMBÓLICAS

**Revisión Integral de Beneficios No Monetarios:** Dado que la construcción de paz implica mejorar tanto las condiciones materiales como las simbólicas de la sociedad afectada, en el contexto laboral podemos pensar en programas de bienestar que proporcionen equilibrio y apoyo a los empleados más allá del salario. Beneficios como programas de salud mental, formación continua y oportunidades de desarrollo profesional contribuyen a la dignificación de las personas.

**Reconocimiento Público y Transparencia:** Además de los ajustes salariales, se puede promover una cultura de reconocimiento público donde se valore el trabajo bien hecho. Esto puede incluir espacios de premiación simbólica o mensajes públicos en reuniones, lo cual refuerza la importancia del reconocimiento en un proceso de paz laboral.

# 5. CREACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN

**Plan de Incremento y Justicia Salarial:** En caso de que no sea posible un ajuste salarial inmediato, es crucial diseñar un plan de acción que contemple la posibilidad de incrementos futuros y la implementación de incentivos por resultados. Los empleados deben ser informados de este plan para que tengan expectativas claras y puedan ver una trayectoria de mejora.

**Evaluaciones Basadas en Derechos y Paz:** Implementar un sistema de evaluaciones y retroalimentación continua que garantice que los empleados sientan que sus derechos y necesidades son atendidos. Esto incluye evaluaciones justas y transparentes basadas en el desempeño y en el respeto de sus derechos laborales.

# IMPLEMENTACIÓN

**Diálogo Abierto y Democrático:** Crear foros donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias sobre el sistema salarial. En estos espacios, la administración debe mostrarse abierta a escuchar y a negociar, lo cual refuerza el compromiso con los principios de la paz y la justicia social.

**Reconocimiento Simbólico:** Implementar sistemas de reconocimiento basados en valores organizacionales que promuevan la equidad y el respeto. Estos pueden incluir premios, menciones honoríficas, y celebraciones del trabajo bien hecho.

**Plan de Bienestar y Formación:** Crear un plan de desarrollo profesional que permita a los empleados mejorar sus habilidades, lo cual no solo contribuye a su crecimiento individual sino también a su satisfacción laboral. Además, incorporar programas de bienestar emocional para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

# CONCLUSIÓN

La desmotivación por el salario puede abordarse de manera integral si se toma en cuenta el contexto de paz, derechos humanos y el enfoque no violento de resolución de conflictos. Esta propuesta se centra en eliminar las desigualdades, crear un entorno justo y colaborativo, y atender las necesidades simbólicas y materiales de los empleados. De esta forma, se fomenta una paz organizacional sostenible, alineada con los principios de respeto, dignidad y equidad que son fundamentales tanto en la sociedad como en el entorno laboral.

Esta solución no solo responde al problema de desmotivación salarial, sino que también fortalece el compromiso organizacional con la paz, el respeto y la construcción de una comunidad laboral más justa y colaborativa.

# REFERENCIAS:

1. Los conflictos y las formas alternativas de resolución (s.f.). Maria Elina Fuquen Alvarado

<https://link.uao.edu.co/Gesti%C3%B3n-de-conflictos>

2. La construcción del concepto de paz. paz negativa, paz positiva y paz imperfecta. Fernando Harto de Vera. <https://link.uao.edu.co/Tipos-de-paz>

3. No Violencia

4. Resolución de conflictos - John Burton