



Conflictos laborales. Tipos de perfiles

Descripción

Comprender las causas de los conflictos laborales y qué tipos de perfiles de personas las originan, es el primer paso para tratarlos, ya que son situaciones más comunes de lo que nos imaginamos. Convivir y socializar entre nosotros requiere de comunicación, un sistema por el que las personas transmitimos nuestras opiniones, pensamientos e ideas. Cada persona tiene su propio pensamiento crítico y esto, en ocasiones, genera un debate o un conflicto. Dos conceptos que parten desde el concepto de la “comunicación” pero que se desarrollan de diferentes maneras.

Entendemos como diálogo al intercambio de información y opiniones entre dos o más personas, con el objetivo de buscar un entendimiento entre las partes y una conclusión final en el que se complementen todas las opiniones. Por el contrario, en un conflicto las personas implicadas tratan de superponer su opinión al del otro, generando un ambiente hostil en el que es necesaria la intervención de un mediador. Cuando esto ocurre en un entorno profesional es lo que conocemos como conflictos laborales.

Impulso06

CURSO GRATIS

Para personas Ocupadas
(Residentes Comunidad de Madrid)

Trabajo en equ

ADGD265PO

28 HORAS

PLAZAS LIMITAD



IMPULSO_06
FORMACIÓN Y FUTURO



Dirección General de Formación
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Comunidad de Madrid



Existen numerosas razones que pueden detonar un conflicto en nuestro puesto de trabajo

- No se pueden evitar: Como hemos mencionado, toda relación social está expuesta a que surjan desencuentro debido a la diferencia de opiniones entre las personas y a la libertad de estas para expresarlas. Esto se agrava en entornos en los que las tomas de decisiones son el día a día.
- En ocasiones, son necesarios: Identificar los conflictos, mediar entre las partes y hallar una solución que favorezca a todos fortalece las relaciones entre los trabajadores. En ocasiones estas situaciones sirven para aprender de los errores y desarrollar estrategias para que no se vuelan a dar.
- Suponen un gran peligro: Cuando los conflictos no se solucionan de la manera correspondiente o no se identifican a tiempo, puede suponer una situación de crisis para la empresa.

Origen de los conflictos laborales

Como hemos mencionado, los conflictos son inherentes a la comunicación, pero en ocasión el detonante de estos conflictos pueden ser la misma falta de comunicación, entre muchas otras.

En cualquiera de los casos, el líder del grupo de trabajo o el jefe de la empresa es la persona que debe tomar el papel, el de mediador y tratar de solucionar estas situaciones, ya que, además de perjudicar al clima laboral, reduce la productividad, pudiendo suponer una situación de crisis para el negocio.

Teniendo en cuenta que pueden surgir conflictos en todos y cada uno de los entornos profesionales, aquellas personas que cuentan con la capacidad de mediar y resolver conflictos cuentan con un perfil profesional muy llamativo para las empresas.

Si aún no cuentas con estas competencias y estás interesado en saber más, con el [curso gratis de Mediación y resolución de conflictos](#) aprenderás todo lo necesario para desempeñar la función de mediador y establecer diferentes estrategias para solucionar conflictos laborales y restablecer un ambiente laboral que favorezca el trabajo en equipo.

Principales causas de los conflictos laborales

Las razones por las que se originan los conflictos laborales son muy diversas, entre las causas más habituales destacar las siguientes:

Falta de trabajo en equipo

Surge cuando uno o varios miembros del equipo de trabajo realizan sus acciones sin tener en cuenta al resto de miembros del equipo. El principal motivo suele ser por falta de capacidad para trabajar en equipo y por falta de comunicación. Esto se traduce en una falta de relación entre los proyectos hechos por los miembros.

Trabajar en equipo no es tarea fácil, y a ciertas personas les supone un mayor esfuerzo que a otras. Pero *“la práctica hace al maestro”* y esto sumado a una buena formación, como la que se imparte en el [curso gratis de Trabajo en equipo](#),

te convertirán en un activo importante para la empresa y conseguirás complementar tus habilidades con la del resto de tu equipo.

Ausencia de comunicación

Esto puede suceder en cualquiera de las ramas jerárquicas en las que está segmentada una organización. Esto provoca malentendidos que generan un ambiente hostil, mala interpretación de los mensajes, mal desempeño de las tareas...

La comunicación en la empresa es la base para una buena gestión y para que la comunicación sea bilateral y productiva es relevante tener conciencia de ello. A través del [curso gratis de Escucha activa, empatía y asertividad](#) pondrás en práctica competencias que te ayudan tanto en la resolución de conflictos como a gestionar problemas rutinarios de tu entorno personal desde la perspectiva de la inteligencia emocional.

Líder sin autoridad

Los líderes cumplen un papel fundamental para alcanzar los objetivos y las metas fijadas por la empresa. La falta de la autoridad del líder se traduce en desmotivación general, obtener malos resultados, alta rotación de trabajadores, deterioro en la relación con los trabajadores y clientes, incluso una mala imagen de la empresa.

Relaciones afectivas

Es posible que se establezcan lazos afectivos entre los miembros de una empresa y esto, en algunos casos puede generar, a largo plazo, conflictos que afecten de forma interna a la empresa. Es por este motivo que muchas empresas deciden prohibir este tipo de relaciones entre los empleados.

Impuntualidad

Cuando un miembro del equipo llega tarde a su puesto de trabajo, o entrega sus tareas a deshoras, afecta negativamente al trabajo del resto del equipo, perjudican el flujo de trabajo.

Más allá de cumplir las responsabilidades que requieren un puesto de trabajo, aprovechar el tiempo y aprender a valorarlo puede reducir nuestro estrés y aumentar nuestra autoestima. Si buscas una forma de mejorar en calidad de vida, nosotros te sugerimos realizar el [curso gratis de gestión del tiempo](#). ¡No pierdas más el tiempo!

Competitividad

La competitividad, llevada de forma sana, mejora la productividad. Sin embargo, un mal enfoque de esto provoca rivalidad entre los compañeros. Cuando se genera una lucha interna entre los trabajadores, estos luchan por pasar unos por encima de otros. Pudiendo darse situaciones graves, como es el acoso laboral.

Exceso de trabajo

Cuando el número de responsabilidades que tiene un trabajador respecto a otro no es equitativo, esto produce una mala disposición, llegando a surgir falta de motivación y descontento por las partes afectadas.

Acoso laboral

Esta situación es muy grave. Se presenta cuando un trabajador influye miedo y autoridad a sus compañeros, generando desmotivación e inseguridad en ellos. Esto tiene como consecuencia un aumento de la rotación de empleados y reducción de la productividad.

Falta de reconocimiento profesional

Una de las principales causas de que un trabajador abandone su puesto es la ausencia de reconocimiento por sus logros. Por parte de los altos cargos de la empresa.

Tipos de trabajadores conflictivos

Cada persona es un mundo y esta diversidad también es notoria en el mundo empresarial. Todo trabajador tiene su propia forma de pensar y de actuar. Pero esto no debe interferir en sus responsabilidades y con las actividades que su puesto requiere. Sin embargo, no siempre es así, hay trabajadores que suponen un riesgo para un negocio debido a su influencia nociva.

Estos trabajadores se pueden clasificar sus actitudes, estos tipos son:

El problemático

Este tipo de trabajador genera numerosos problemas debido a su falta de compromiso, ausencia de competencias, y de interés por mejorar su situación. Sus errores repercuten en el trabajo de los demás, generando frustración entre ellos y una relación conflictiva con el trabajador problemático, pudiendo desencadenar conflictos.

El perezoso

Este trabajador cuenta con los conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar su trabajo, pero no sabe utilizar una buena gestión del tiempo. Lo que hace que se distraiga o invierta más tiempo del necesario en realizar algo. Esta actitud por parte de uno de los trabajadores provoca que los demás trabajadores deban actuar sus respectivas actividades, más revisas las acciones del trabajador bajo, ralentizando todo el proceso.

El Acaparador

Es el perfil contrario al del trabajador perezoso. El acaparador trata de abarcar más de lo que puede

queriendo ejecutar sus funciones. Y las del resto, incluso aquellas para las que no está capacitado. Al querer abarcar diferentes tareas, muchas de estas se hacen de mala forma, obteniendo malos resultados finales y desestabilizando al resto de trabajadores.

El Social

Siempre se agradece tener en el trabajo a aquellas personas que te hacen la jornada más llevadera con sus chistes y sus ocurrencias. Pero todo llevado al extremo es malo, cuando una persona con estas características se excede puede resultar una distracción para el equipo.

Impulso06



PREVENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

1

REGULA LAS EMOCIONES

2

COMUNICACIÓN BASADA DESDE EL RESPETO

3

DESARROLLA LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

4

**APRENDE A NEGOCIAR
DESDE LA ASERTIVIDAD**

Ahora que conoces los diferentes perfiles que podemos encontrar en un entorno laboral hostil, consigue las herramientas necesarias para tratar con ellos.

Impulso06