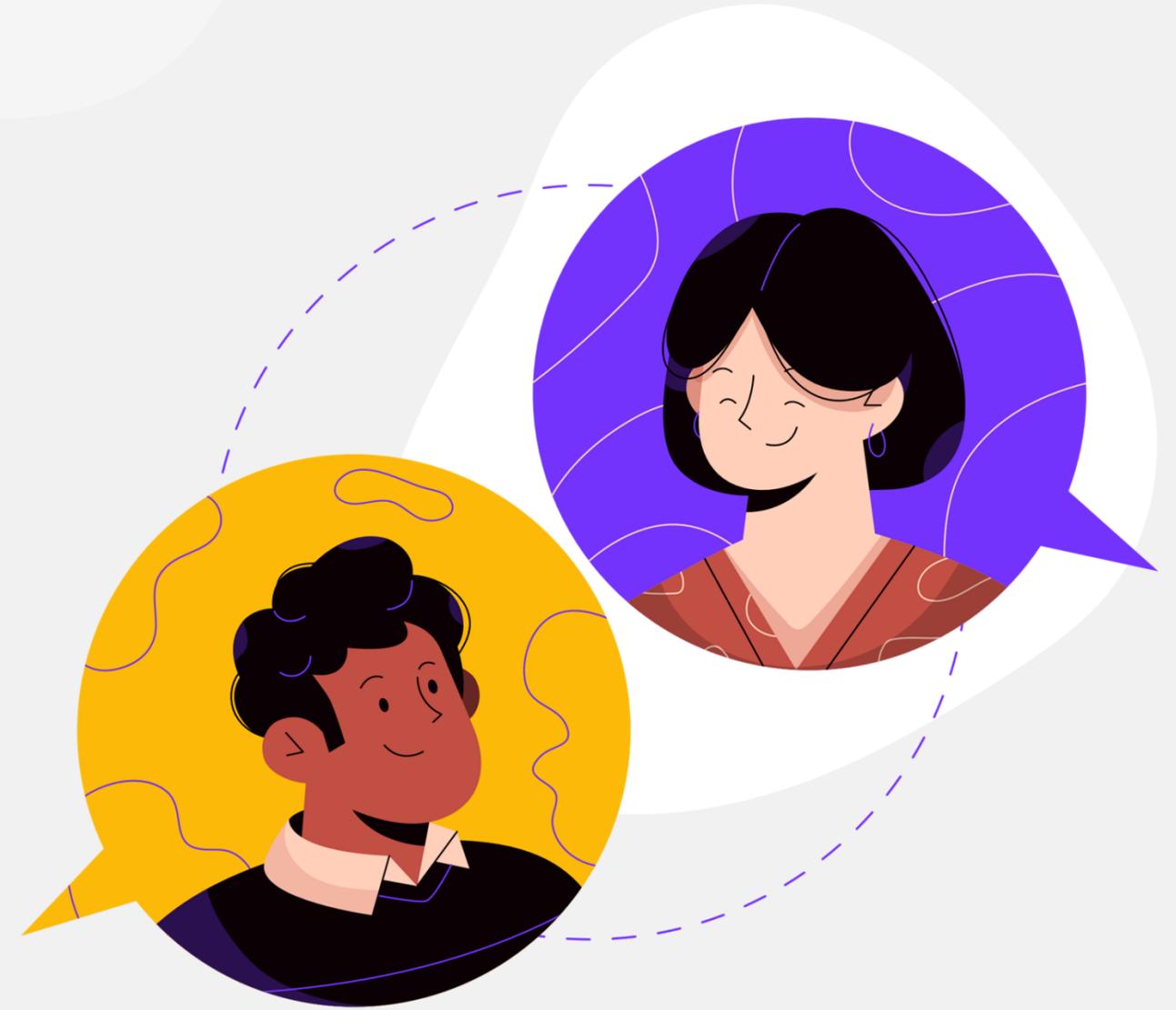
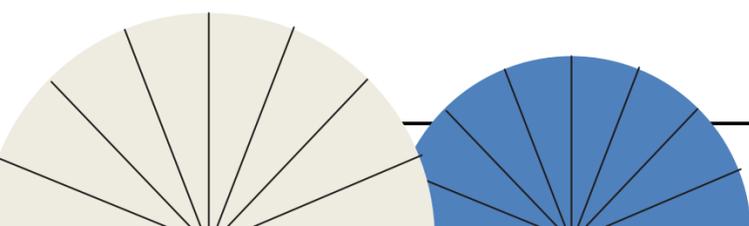


Pensamiento Estratégico y Manejo de Conflictos.



Código QR de la evaluación

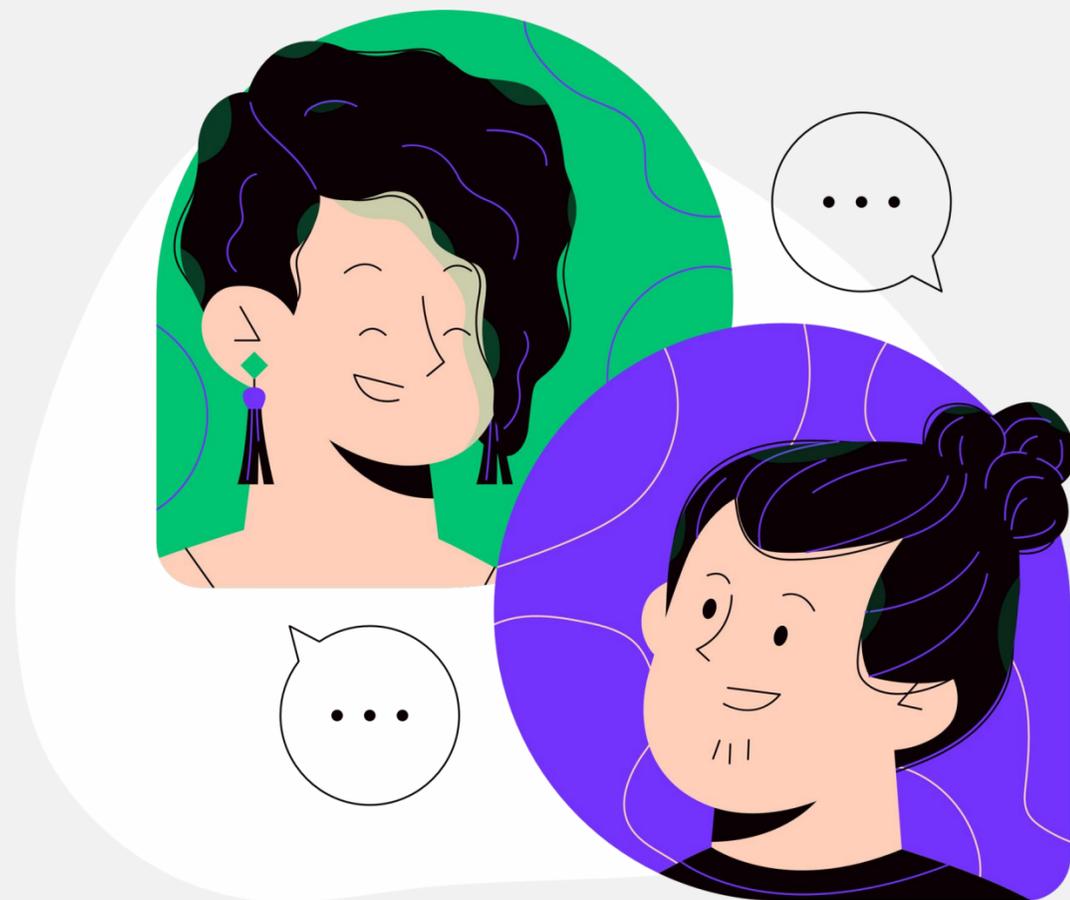


Pensamiento estratégico



El pensamiento estratégico es un enfoque de análisis y planificación que permite a las organizaciones y a las personas anticipar y responder a cambios en su entorno.

Conflictos Laborales



Oposición ocasional y temporal de intereses o pretensiones entre un patrono o grupo de ellos y un trabajador, o conjunto de trabajadores, en virtud del trabajo que los relaciona.

Pueden ser generados por diferentes causas:

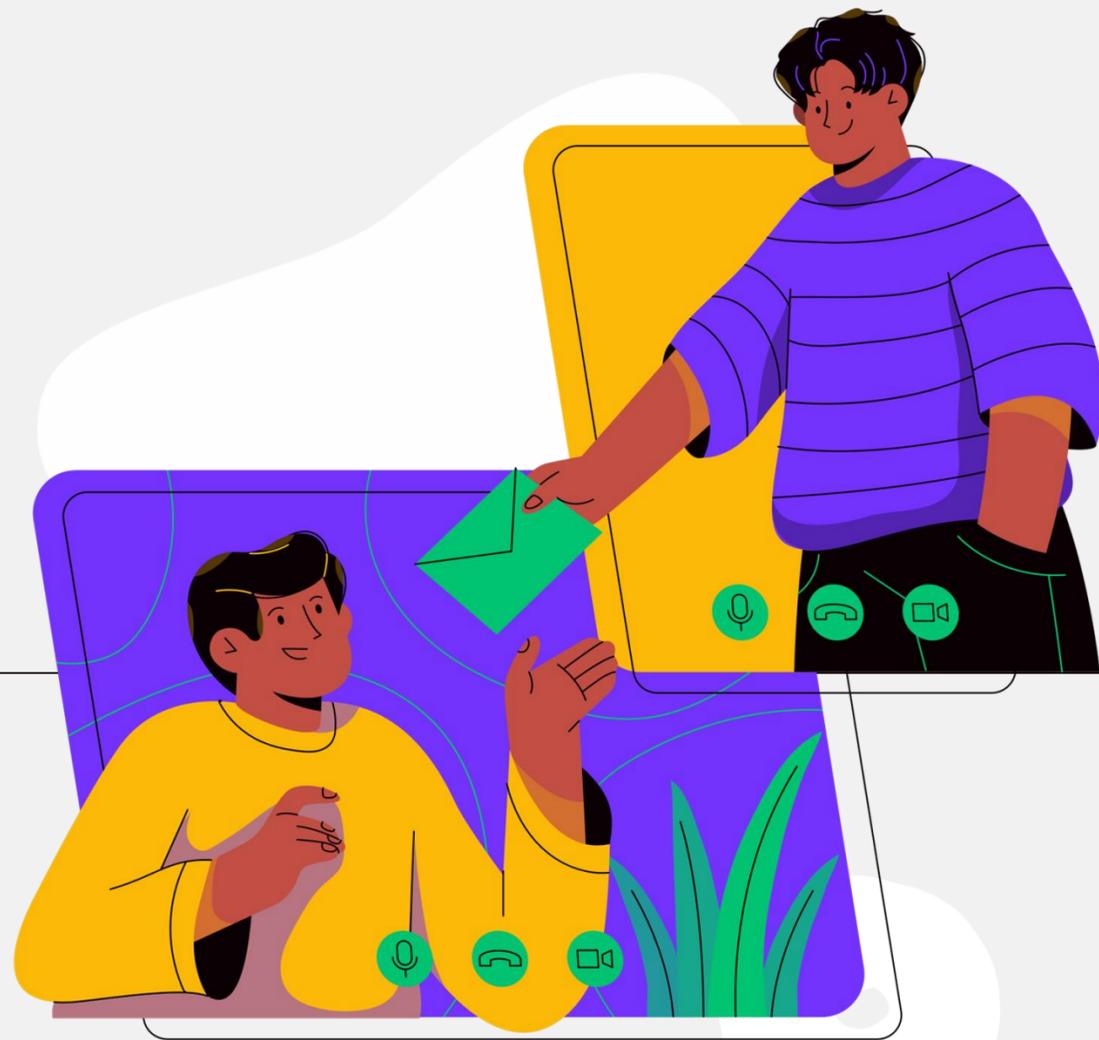
- 1. Condiciones de trabajo**
- 2. Salarios y beneficios**
- 3. Derechos laborales**
- 4. Relaciones interpersonales**
- 5. Valores y principios**

Tipos de conflictos laborales:

1. Conflictos individuales
2. Conflictos colectivos
3. Conflictos por condiciones de trabajo
4. Conflictos de intereses
5. Conflictos de valores
6. Conflictos interpersonales
7. Conflictos estructurales.



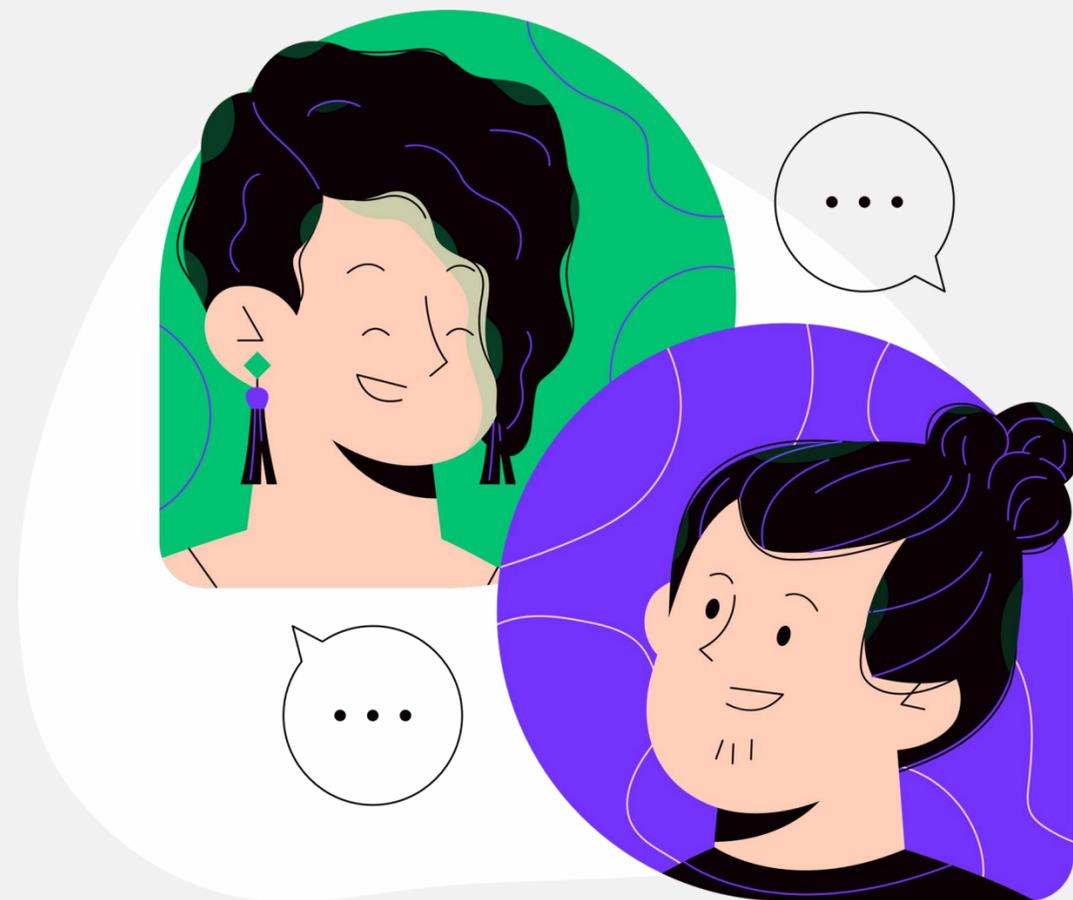
10 pasos para identificar un conflicto laboral



Identificar un conflicto laboral de manera temprana es fundamental para abordarlo de manera efectiva y evitar que se agrave.



10 pasos para identificar un conflicto laboral



1- Observa cambios en el comportamiento:

presta atención a cambios significativos en el comportamiento de los empleados, como irritabilidad, falta de cooperación o retroceso en el rendimiento laboral.

2- Escucha activamente:

Fomenta una cultura organizacional de comunicación abierta donde los empleados se sientan seguros para expresar preocupaciones o diferencias de manera constructiva.

3- Detecta tensiones interpersonales:

identifica situaciones donde existan fricciones o tensiones entre colegas que puedan afectar la colaboración y el trabajo en equipo.

10 pasos para identificar un conflicto laboral

4- Monitorea el uso de recursos:

observa cualquier disputa relacionada con el acceso o la asignación de recursos como presupuesto, tiempo o equipo.

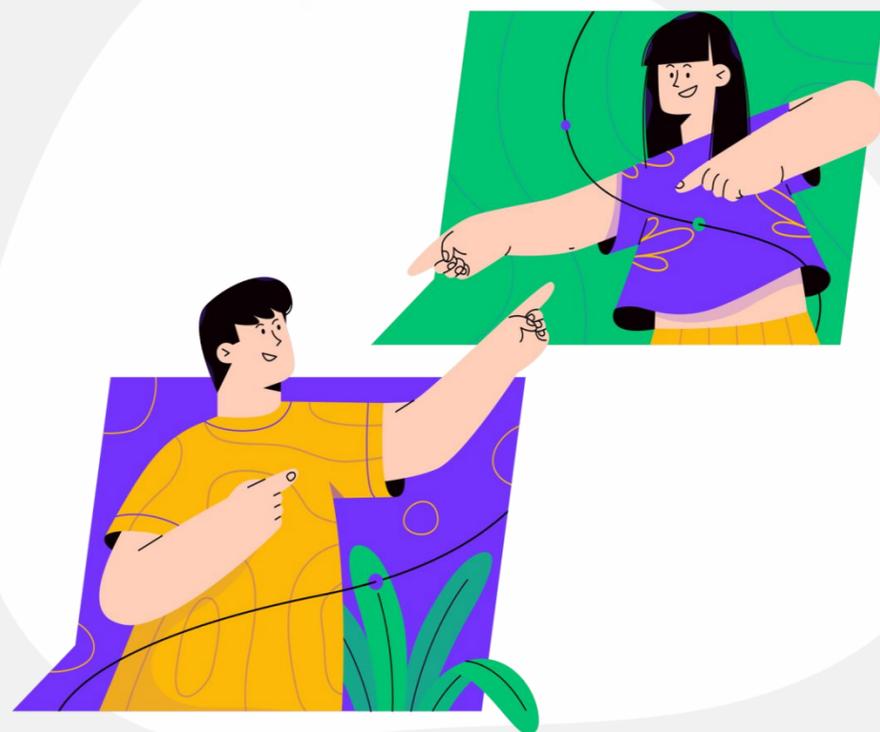
5- Revisa quejas recurrentes:

presta atención a quejas repetitivas o conflictos persistentes que podrían indicar problemas subyacentes no resueltos

6- Analiza cambios en la dinámica del equipo:

observa cambios en la dinámica de trabajo en equipo, como falta de comunicación, decisiones unilaterales o falta de apoyo mutuo.

10 pasos para identificar un conflicto laboral



7- Consulta con líderes y supervisores:

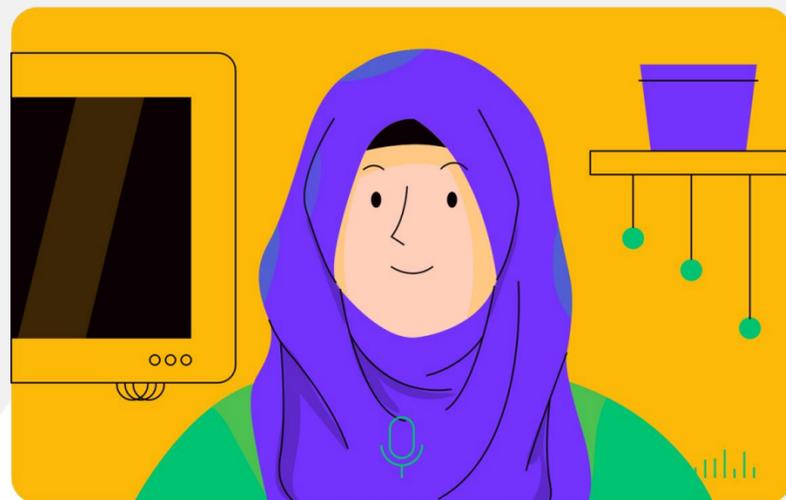
Solicita retroalimentación de los líderes y supervisores para identificar posibles conflictos o tensiones que puedan estar afectando el ambiente laboral.

8- Realiza sondeos, encuestas o evaluaciones de clima laboral:

utiliza herramientas como encuestas de clima laboral para detectar problemas de manera sistemática y objetiva.

3- Evalúa el impacto en resultados y metas

Analiza cualquier discrepancia entre los resultados esperados y los logros reales del equipo, lo cual podría señalar problemas internos no resueltos.



10- Considera el contexto organizacional

ten en cuenta factores externos como cambios en la dirección, reestructuraciones o cambios en políticas que podrían estar contribuyendo a tensiones internas.

Coming up with great questions while properly evaluating a potential employee takes a lot of focus and preparation.



¿Cómo resolver Conflictos Laborales?

Identificación del Conflicto

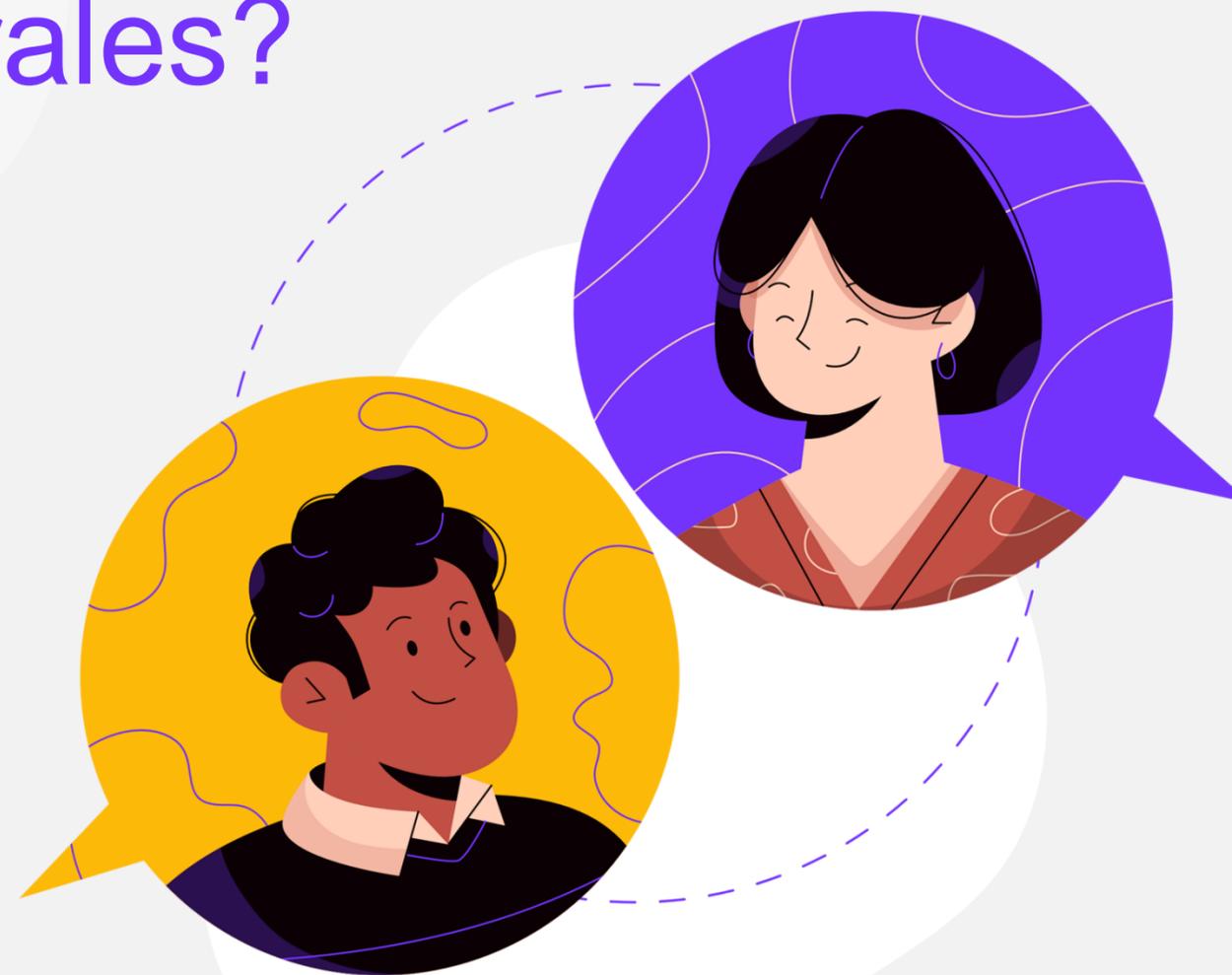
Análisis de la Situación

Fomentar la Comunicación

Generar Opciones

Negociación y Acuerdo

Implementación y Seguimiento

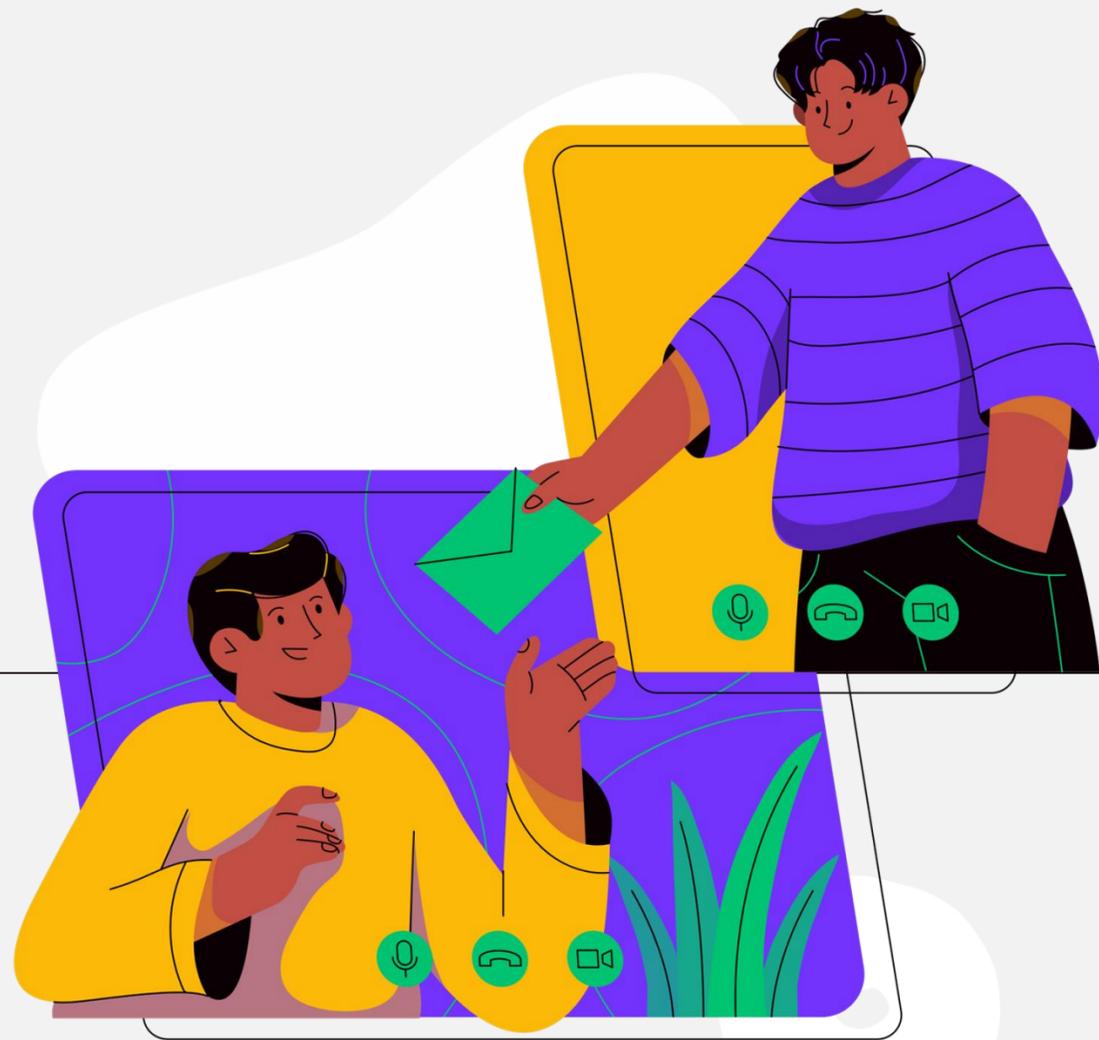


Prevención Futura

People & Culture



De qué forma se relaciona el pensamiento estratégico con el tema de conflicto laboral



El pensamiento estratégico se relaciona con el conflicto laboral de varias maneras clave:

1. Anticipación de problemas
2. Análisis de intereses
3. Desarrollo de soluciones
4. Gestión del cambio
5. Comunicación efectiva

CASOS PRACTICOS



1. Leer el caso
2. Utilizando los pasos de cómo resolver un conflicto y los temas antes vistos en las capacitaciones, danos tu opinión sobre cómo resolver o manejar este conflicto

Caso #1

Contexto: En un departamento de ventas, dos empleados, Juan y María, tienen una larga historia de competencia. Ambos quieren el mismo ascenso y su rivalidad se intensifica.

Desarrollo del Conflicto:

Juan y María empiezan a hacer comentarios despectivos sobre las habilidades del otro en reuniones, Juan empieza a realizar comentarios de María con otros compañeros del equipo, la situación se agrava cuando comienzan a robarse clientes entre sí y a hablar mal del otro con sus. El equipo se divide en bandos, afectando la moral y la colaboración.

Usted es el supervisor de ambos colaboradores, como resolvería esta situación

Caso #2

Contexto: Una empresa decide implementar un nuevo sistema de gestión, pero muchos empleados están acostumbrados a la antigua manera de trabajar.

Desarrollo del Conflicto:

Los empleados comienzan a expresar su resistencia al cambio, argumentando que el nuevo sistema complicará su trabajo.

La resistencia se convierte en rumores y desconfianza hacia la dirección, lo que afecta la moral del equipo.

La productividad disminuye, y algunos empleados consideran renunciar

Usted no es el líder es este nuevo proyecto, pero piensa que es bueno para la empresa .

¿Como colaborador que acciones tomaría?

Código QR de la evaluación

