

LIDERAZGO

Proceso de alentar y ayudar a los demás para que trabajen con entusiasmo hacia el cumplimiento de los objetivos.

El liderazgo puede desarrollarse con habilidad a partir de la capacitación gerencial y la aplicación de la experiencia laboral.



CONFLICTO

Tensión que un individuo mantiene al estar sometido a dos o más fuerzas que se excluyen mutuamente.

TIPOS DE CONFLICTO

El conflicto puede actuar como una fuerza positiva o negativa, de modo que el líder no debe esforzarse en que desaparezca, sino

eliminar a los que afecten negativamente a los esfuerzos que la organización dedica a alcanzar sus objetivos.

Los conflictos se pueden definir en función de los **efectos que produce** en una organización; estos pueden ser funcionales y disfuncionales.

✓ **Conflicto Funcional**

Es una confrontación entre grupos que resulta positiva para el rendimiento de la organización. Por ejemplo, puede darse un conflicto entre dos diferentes Departamentos de una misma Dirección por la implementación de una propuesta beneficiosa para la Institución.

✓ **Conflicto Disfuncional**

Es cualquier confrontación o interacción entre grupos que perjudican a la Organización o impide que esta alcance sus objetivos. La Dirección debe tratar de eliminar los conflictos de este tipo.

En la mayor parte de los casos es imposible el identificar con precisión el momento en el que un conflicto funcional se convierte en

disfuncional. Ello depende del grupo y del momento.



Las siguientes cuatro categorías pueden ser consideradas como las cuatro clases principales de conflicto:

1-Conflicto de rol múltiple: por ejemplo un Jefe que tenga que elegir entre la lealtad hacia sus colegas o hacia su grupo de trabajo.

2-Escasos recursos: Una fuente de conflicto principal surge cuando la demanda de los gerentes y los grupos de trabajo es mayor que la cantidad de recursos disponibles.

3-Valores y prioridades diferentes: Es improbable que las disputas entre grupos o individuos sobre la importancia relativa de valores básicos modifiquen o alteren la posición de cualquiera de los dos.

4-Diferencias de percepción de un problema: A pesar de que los miembros de una organización pueden estar de acuerdo en términos generales sobre un problema, suele haber poco o ningún acuerdo acerca de lo demás.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Formas efectivas de enfrentarse con los problemas que se encuentran en la cotidianidad.

Implica un proceso cognitivo-afectivo-conductual.

ESTRATEGIAS Y TECNICAS EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1-Reconocer y definir la naturaleza de la insatisfacción: La forma y actitud con que se recibe la queja es muy importante. Es necesario que defina concretamente el conflicto

2-Ser concreto al obtener los hechos: Los hechos se deben separar perfectamente de las opiniones e impresiones de cualquier factor de orden subjetivo.

3-Analizar y decidir: Cuando el problema está definido y los hechos están a mano, el Jefe debe analizarlos, evaluarlos y tomar alguna decisión.

4-Dar contestación: Aunque la solución tomada por el Jefe sea adversa al colaborador, alguna respuesta es mejor a nada.

5-Seguimiento: El propósito de esta fase de seguimiento es determinar si el choque de intereses ha sido resuelto.

La aplicación de la Política de Salud Ocupacional requiere ser liderada.

Elaborado por:
Equipo de Psicología
Departamento de Salud Ocupacional
25232244

SEMINARIO DE SALUD OCUPACIONAL

Ejercicio del Liderazgo en la Aplicación de la Política de Salud Ocupacional



Información Importante

JUNIO, 2008