



¿Consideras que en tu entorno laboral se han desarrollado o pueden desarrollarse las situaciones mencionadas?

Existen ciertos pasos que se pueden tener en cuenta para trabajar en miras a la resolución de un conflicto:

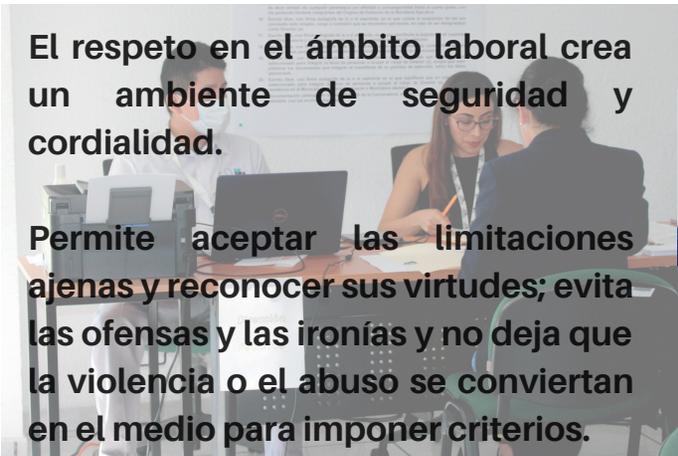
Reconocer la situación. Conocer a las partes implicadas y la raíz del conflicto.

Buscar alternativas. Una vez entendido el conflicto y sus partes, es importante analizar qué se puede hacer para intentar llegar a un acuerdo.

Proponer soluciones. Entablar y proponer la comunicación con las partes involucradas para debatir acerca de las posibles opciones o resoluciones.

Escuchar al otro. Es recomendable adoptar una actitud de escucha y recepción para conocer el punto de vista del otro y las posibles alternativas de acción que pueda proponer.

Lograr el consenso. El objetivo final de este proceso es que entre ambas partes encuentren aquella alternativa que beneficie y perjudique en igual o similar medida a ambas.



El respeto en el ámbito laboral crea un ambiente de seguridad y cordialidad.

Permite aceptar las limitaciones ajenas y reconocer sus virtudes; evita las ofensas y las ironías y no deja que la violencia o el abuso se conviertan en el medio para imponer criterios.



MANEJÉMONOS
CON
RESPETO

Recuerda:

La paz no es la ausencia de conflictos, es la capacidad para manejar conflictos por medios pacíficos.

(Ronald Reagan).



SECRETARÍA EJECUTIVA
SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN
MICHOCÁN



EL RESPETO, VALOR EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Como parte de los valores contemplados en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la SESEA se establece el valor del **RESPECTO**



Las personas servidoras públicas que integran la SESEA se deben conducir con austeridad y sin ostentación, **otorgar un trato digno y cordial a las personas en general**, a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.



En nuestro trabajo, pasamos muchas horas en convivencia con otras personas. Cada quien con una personalidad y valores únicos, por lo que al relacionarnos pueden generarse conflictos.



¿Qué es un conflicto laboral?



Un conflicto suele desarrollarse cuando dos o más individuos o grupos poseen intereses o puntos de vista diferentes que defienden con firmeza.

Suele suponer una interferencia deliberada en los esfuerzos de la otra parte por alcanzar sus objetivos.

Algunos tipos de conflictos laborales

Interpersonales: Aquellos que se dan entre dos o más personas, por ejemplo, por rivalidades.

Intragrupales: Se dan dentro de un grupo, donde quizás sus miembros no pueden llegar a un acuerdo.

De estilos: Cuando no hay conformidad con la manera o las formas en las que se organiza el trabajo.

De roles: Si no está claro el lugar de las personas servidoras públicas dentro de la institución, es decir, respecto a las funciones que deben cumplir.

Por diferencia de valores: Cuando los principios éticos de una persona servidora pública son distintos que los de su compañero (a) de trabajo o, incluso, difieren de los establecidos por la institución.

CAUSAS DE CONFLICTO

- Cambios en la organización
- Falta de coordinación
- Puntos de vista
- Problemas de comunicación
- Aspectos relativos a la personalidad
- Distintas aspiraciones

Fases de los conflictos laborales

Conflicto latente

Cuando se presentan o surgen condiciones problemáticas que favorecen la tensión y la consecuente aparición del conflicto.



Conflicto percibido

Es cuando empieza a percibirse la situación de conflicto.

Conflicto declarado o crítico

Se hace visible el conflicto entre las partes ya en oposición, a través de las palabras y/o comportamientos de acción o reacción.

