

Ejemplos de conflictos laborales en una empresa:

La impuntualidad.

Existen **trabajadores que son prácticamente siempre impuntuales**, llegando 5 o 10 minutos más tarde. Si no se actúa, solo conseguiremos que el resto de compañeros, al ver que no tiene coto, imiten su comportamiento. Lo que era un caso aislado se puede convertir en un problema para tu empresa. Hablamos de empresas donde no está implementada la flexibilidad horaria, ya que entonces no hablaríamos de impuntualidades.

Como solución puedes **implementar sistemas de control de horarios** en la oficina o una **estrategia positiva de beneficios por puntualidad**, ya que los empleados que cumplen correctamente verán beneficiada su profesionalidad.

Rumores, mentiras y comportamientos negativos.

Podemos toparnos con **empleados que critican a sus compañeros de trabajo**, se quejan continuamente y expanden rumores infundados.

La mejor solución para estos casos es intentar reorientar la situación teniendo un encuentro con dicha persona, y hacer un **liderazgo motivacional** para lograr un cambio de actitud y mejorar el clima laboral.

Problemas de ruido.

Ante la tendencia de oficinas abiertas, con muchas ventajas, es **habitual que se produzca ruido**. La radio, conversaciones entre compañeros, teléfonos... pueden desconcentrar al resto de empleados generando malestar y falta de productividad.

Una de las posibles **soluciones para ejemplos de conflictos laborales en una empresa** como este, es crear un **código de conducta para tu oficina**, una serie de normas que mejoren este problema como por ejemplo, usar auriculares o utilizar salas de reuniones o zonas comunes para hablar.

Problemas de discriminación

Debemos **evitar todo tipo de discriminación en la empresa** ya que además de influir en una baja productividad de algunos de los empleados y un mal clima laboral, esto puede suponer problemas legales para la empresa. Un ejemplo de discriminación muy común en las compañías es el empleado que siente que continuamente recibe las tareas de menor responsabilidad y más aburridas, generando en él un resentimiento hacia sus compañeros, superiores y empresa.

La **solución en este ejemplo de conflicto laboral** es **revisar el reparto de tareas y responsabilidades**, haciendo los cambios necesarios para que el reparto sea equitativo y no exista discriminación.

Conflictos de revisión del trabajo.

Siempre recomendamos hacer una **evaluación del desempeño a tus trabajadores** ya que esto repercute en que estos se sientan valorados y motivados, además de los beneficios para la empresa de conocer el rendimiento de cada uno de los miembros del equipo. También nos vemos obligados a informar a nuestros empleados de evaluaciones de desempeño negativas por lo que los empleados se pueden sentir molestos por no recibir un aumento de sueldo, promociones o cualquier otro incentivo asociado a su rendimiento. Esto puede generar una actitud negativa en el trabajo de dicho trabajador, por lo que es necesario actuar tan pronto como sea detectado. En este caso, la mejor solución es trabajar codo con codo con el trabajador para **crear un plan de acciones**, con plazos marcados, que permitan mejorar su rendimiento y asociar dicho rendimiento a incentivos garantizados. Permite a tu trabajador que participe activamente del proceso para conseguir su implicación en la consecución de los objetivos.

Ascensos profesionales.

Un **ascenso profesional** de un empleado es una de las causas más habituales y un buen **ejemplo de conflicto laboral**. Por ello, es de suma importancia hacer los **ascensos en base a criterios objetivos y medibles** que justifiquen la decisión tomada.

Una de las soluciones recomendadas es desarrollar **carreras profesionales**, dando la oportunidad a todos los trabajadores de conocer los pasos que hay que seguir para lograr un puesto en la empresa, la experiencia, formación, etc.

Conflictos con clientes.

En una empresa, los **empleados están en contacto continuamente con los clientes** y esto puede generar algún que otro conflicto que puede afectar negativamente a la empresa. A menudo, se dan algunos conflictos como el experimentado por los vendedores con un cliente insatisfecho que se siente estafado por un trabajador de la plantilla por el motivo que sea. En este caso, se recomienda como solución que en dicha disputa participe un **superior que tenga derecho a ofrecer soluciones al cliente** (reembolsos, descuentos, etc.)

Conflictos de liderazgo.

Otro de los ejemplos de conflictos laborales en las empresas son los enfrentamientos por liderazgo entre superiores y subordinados que pueden causar conflictos interpersonales. Por lo general, los empleados pueden presionados por sus mandos superiores o perciben una falta de orientación por su parte en objetivos excesivamente ambiciosos.

Ante este tipo de conflictos, se recomienda **mediar entre ellos** para que cada uno entienda la perspectiva del otro y se pueda llegar a un acuerdo. Si esto no funciona y es posible, la mejor solución es colocar a tu empleado bajo otro superior. Debes evitar tratos de favor hacia los superiores que den a entender a los empleados que no se les escucha, lo que puede desembocar en pérdida de talento.

Diferencias salariales.

¿Cuál es otro **caso de conflicto laboral habitual**? Las diferencias salariales dentro de la empresa. Si tus empleados no conocen la política de salarios utilizada en la empresa, esto puede generar conflictos en el trabajo. Lógicamente, ante igualdad de condiciones y responsabilidades, un empleado quiere tener los mismos beneficios... **¿Disponemos de una política de salarios y un sistema de incentivos justo?**

La solución para ello es disponer de una política salarial y sistemas de incentivos justos y equitativos para tus empleados. Además, es importante que todos tus trabajadores conozcan que existen y cómo funcionan.

Resistencia al cambio.

Una de las acciones más difíciles de implementar son la **gestión de los cambios en las organizaciones**. Los equipos están cómodos en una zona de confort, por lo que ante cualquier cambio existirán empleados con resistencia al cambio.

La **solución ante este tipo de conflicto laboral pasa por hacerlo por fases y escuchar a los trabajadores** que se resisten ante el cambio organizacional. También es buena idea incorporar formación a tus trabajadores para afrontar dichos cambios en la empresa.

Falta de coordinación.

Por último, entre los ejemplos de conflictos en el trabajo, no podía faltar un clásico como la **falta de coordinación en las empresas**. Los equipos de trabajo están formados por personas distintas con sus propias formas de hacer las cosas y una buena coordinación es crucial para que todo funcione.

Es habitual en las empresas encontrarnos que existen personas que no hacen su trabajo y otras se ven obligadas a trabajar el doble para conseguir buenos resultados en sus obligaciones.

La solución es intervenir con un **control cada cierto tiempo**, con objetivos individuales y colectivos. Además, contar con un responsable del equipo que se encargue de buen funcionamiento de los equipos y que ayude a solucionar problemas que puedan surgir, facilitará mucho que se eviten estos problemas.