



POSITIVA

COMPAÑÍA DE SEGUROS



NUESTRAS CERTIFICACIONES

POSITIVA cuenta con un Sistema Integrado de Gestión implementado bajo las normas **ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001** con reconocimiento internacional de **IQNET**.



ISO 9001

iconotec
internacional

CO-SC 1554-1
Calidad



ISO 14001

iconotec
internacional

CO-SA-327-1
Ambiental



OHSAS
18001

iconotec
internacional

CO-OS-254-1
Seguridad y Salud
Ocupacional



Reconocimiento
Internacional a los
Sistemas de Gestión



ISO/IEC 17025:2005
09-LAC-008



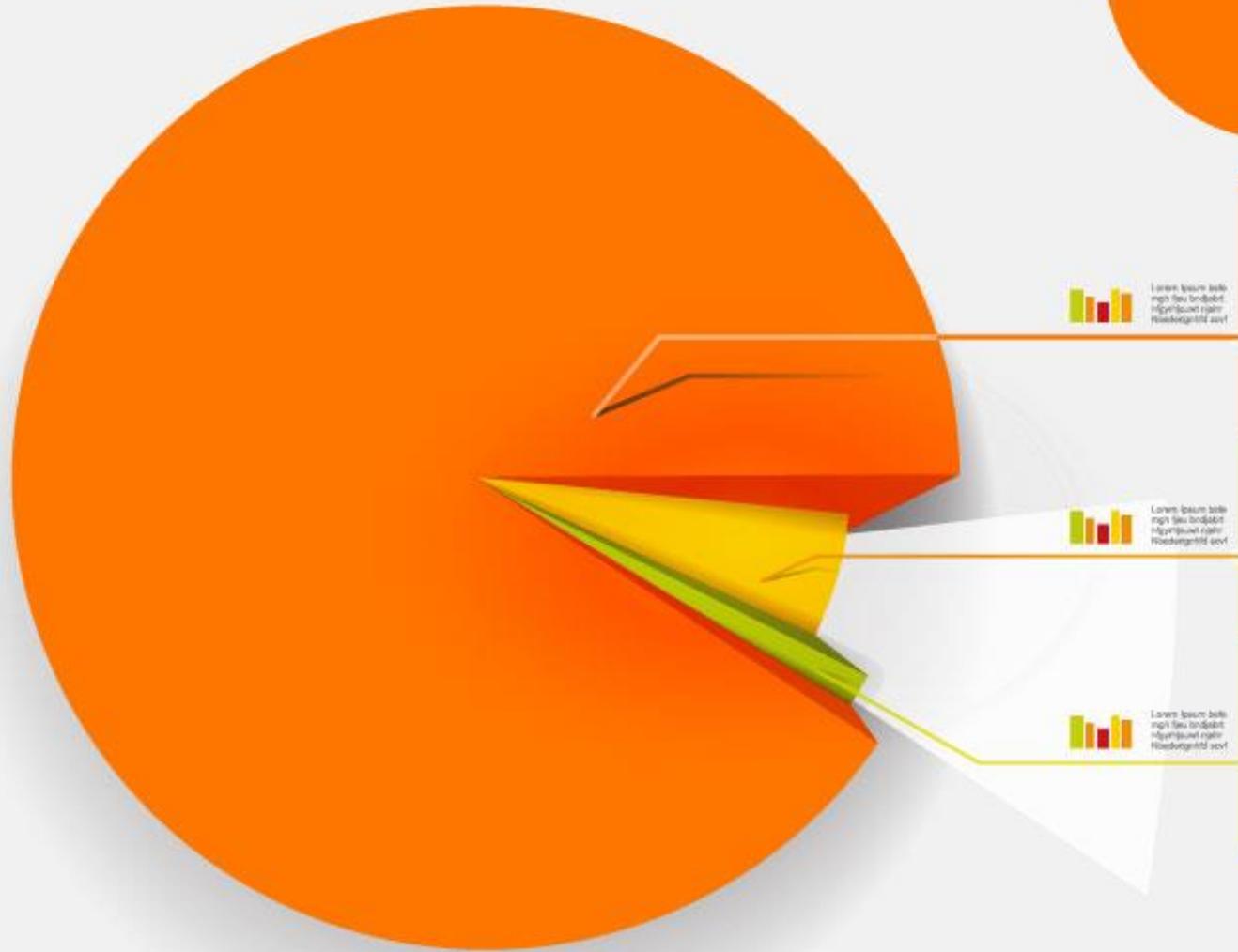
MISIÓN

“Protegemos integralmente a las personas y sus familias con un equipo humano competente y comprometido, ofreciendo soluciones de aseguramiento y prevención para general valor a la sociedad”.

VISIÓN

“Ser la compañía líder en seguros de personas, reconocida por la calidad de sus servicios”

COMPOSICIÓN ACCIONARIA



Ministerio de Hacienda y
Crédito Público.

91,74%

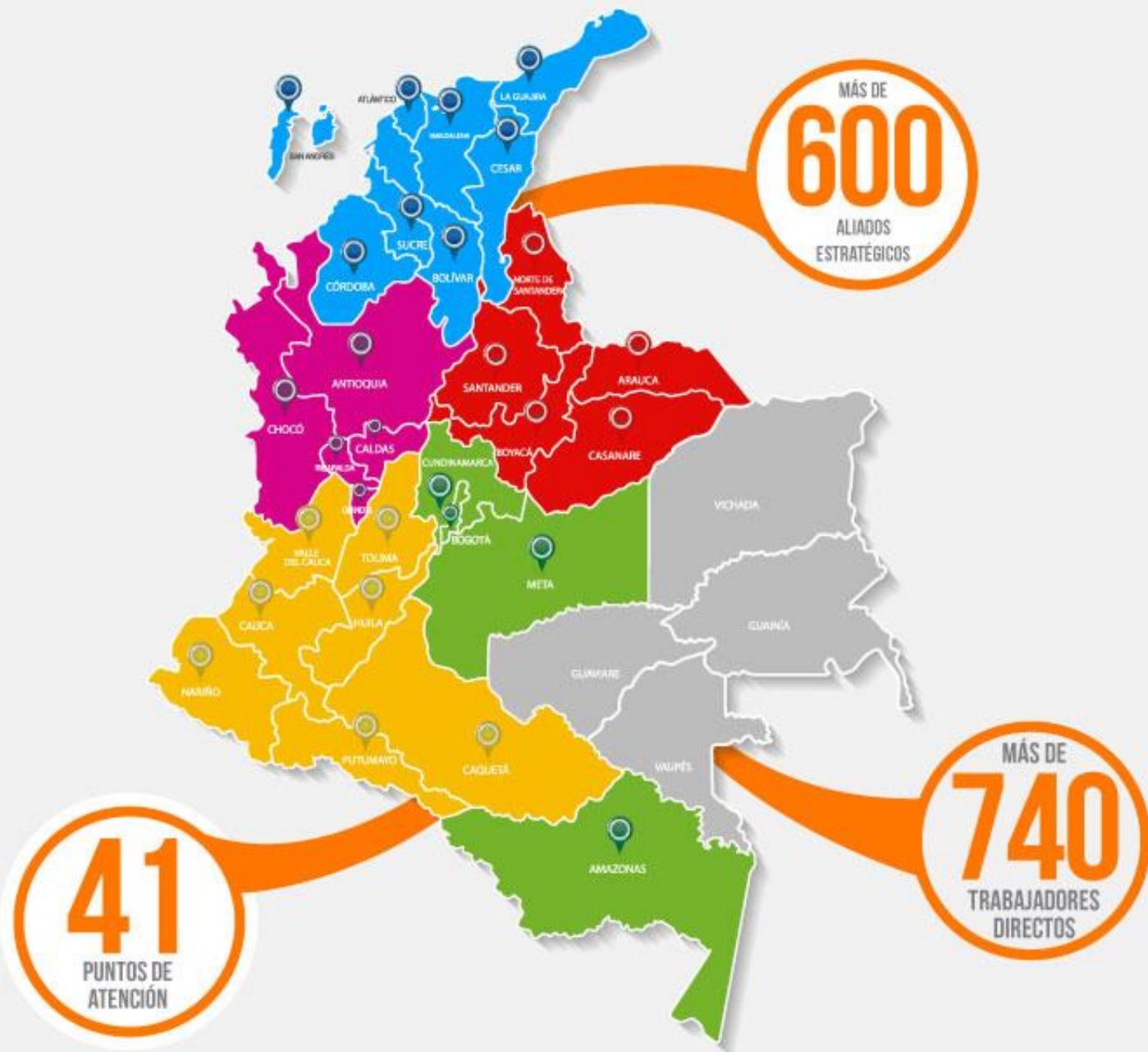
La Previsora Compañía de Seguros.

8,23%

Capital privado.

0,03%

COBERTURA NACIONAL



GERENCIA SUCURSAL TIPO A
COORDINADORA ATLÁNTICO



GERENCIA SUCURSAL TIPO A
COORDINADORA ANTIOQUÍA



GERENCIA SUCURSAL TIPO A
COORDINADORA SANTANDER



GERENCIA SUCURSAL TIPO A
COORDINADORA BOGOTÁ



GERENCIA SUCURSAL TIPO A
COORDINADORA VALLE

NUESTROS PRODUCTOS

Sabemos que cada persona tiene necesidades diferentes para momentos de su vida diferentes, por eso cubrimos 11 ramos autorizados de servicio.



ARL-RIESGOS
LABORALES



RENTAS
VITALICIAS



VIDA
INDIVIDUAL



ACCIDENTES
PERSONALES



CONMUTACIÓN
PENSIONAL



SALUD



VIDA GRUPO



EXEQUIAS



PENSIONES
VOLUNTARIAS



DESEMPLEO



BEPS



MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



INTRODUCCION:

El conflicto es inevitable, es parte inherente en las relaciones interpersonales, representa un continuo ajuste de la realidad interna.

Y externa dado que todo esta en movimiento, tanto a nivel individual como grupal, a nivel familiar o laboral, todos los espacios que llenamos como personas fluyen y se desarrollan incesantemente obligándonos a realizar ajustes cada cierto tiempo y esos ajustes son los conflictos.

Comprender lo que siente el otro no significa estar de acuerdo con él. ero anular la empatía para asumir una posición de dureza puede conducir a posturas polarizadas a callejones sin salida. Goleman

- Al aceptar y entender que los conflictos están siempre vinculados a nosotros, lo importante es establecer una estrategia para abordarlos, cómo manejarlos.
- Nuestra actividad laboral cotidiana no está exenta de situaciones conflictivas, por ende se requiere desarrollar habilidades para enfrentarlas con un enfoque distinto, controlando adecuadamente las emociones negativas y resolviendo los conflictos a través de estrategias y tácticas apropiadas.

El conflicto y sus generalidades

Qué es el conflicto

- Antagonismo, choque, lucha.
- Oposición de intereses entre dos o más personas.
- La solución puede ser buscada por diversos medios.
- (negociación, violencia, diálogo).

EL CONFLICTO COMO FENÓMENO SOCIAL

Los nuevos enfoques se basan en el concepto de que el conflicto es inevitable, es parte integral del proceso de cambio.

De hecho es útil que exista cierto grado de conflicto.

El conflicto es parte natural de cualquier relación de comunicación.

Bloqueos en la resolución de conflictos

- ▶ Ego, vanidad
- ▶ Dificultades para aceptar la posición o punto de vista del otro
- ▶ Baja o elevada autoestima
- ▶ Pérdida de la perspectiva
- ▶ Rigidez o poca inclinación al cambio
- ▶ Dificultades para someterse
- ▶ Expectativas de que todos estén de acuerdo con uno

FUENTES DE CONFLICTO EN LA EMPRESA

➤ Tareas interdependientes

En la mayoría de los trabajos nuestras tareas dependen de otros, y a su vez, las nuestras ayudan a los demás a continuar con su trabajo.

➤ Niveles jerárquicos

Suele traer conflicto innecesario en la empresa. Los niveles jerárquicos son cuestiones temporales que solo hablan de las funciones que desempeñamos, y no de nosotros como personas.

➤ Metas diferentes

Esto puede ser una contradicción dado que las metas de los trabajadores han de estar en la misma línea, aun así puede suceder que cada departamento y personas que lo conforman tengan metas diferenciadas.

➤ Improvisar los objetivos

Por falta de planificación sucede que, en ocasiones, las empresas improvisan los objetivos desorientando y frustrando a las personas.

➤ No preguntar

Existe la creencia de que preguntar cuando no hemos comprendido algo nos pone en mal lugar.

➤ Normas y fechas límite poco razonables

Otro aspecto del que se oye hablar en los descansos de los trabajadores en las empresas: las fechas y tareas que no están adecuadas a la realidad del momento.

➤ Expectativas insatisfechas

Por un lado, están las expectativas que nosotros ponemos al entrar a un trabajo que pueden ser, entre otras, sentirnos realizados

NATURALEZA DEL CONFLICTO

Todos como seres humanos somos propensos a la tendencia de generar disgustos, desacuerdos, discusiones y esto nos conlleva a malentendidos que abarcan desde pequeñas diferencias a grandes conflictos que terminan resultando en ofensas.

ESTRATEGIAS PARA RESOLVER EL CONFLICTO

IMPARCIALIDAD

CONFIDENCIALIDAD

NEUTRALIDAD

GRACIAS




Ser Activo Ltda.