Instant Gratification and Safety Meeting Kits – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

Gratificación instantánea y seguridad en el trabajo (Charla sobre seguridad)

Hay muchos aspectos de nuestro trabajo que conducen a una gratificación instantánea al final de la jornada laboral o incluso a las pocas horas de comenzar nuestro turno. Los ejemplos pueden incluir la organización de un área de trabajo o la construcción de algo. Se puede argumentar que la seguridad es un aspecto del trabajo en el que hay poca o ninguna gratificación instantánea al final de un turno de trabajo porque técnicamente no puede "ver" sus esfuerzos al final del día como el trabajo físico que se hace y queda a la vista de todos.

CUÁL ES EL PELIGRO

IMPLICACIONES NEGATIVAS DE LA GRATIFICACIÓN INSTANTÁNEA

En un sentido psicológico, la necesidad de gratificación instantánea es la raíz de problemas mayores.

Tendencias adictivas: Si alguna vez ha sentido picazón ante la idea de dejar su smartphone en otra habitación o ha pasado horas en una aplicación de juegos sin sentido, entonces conoces la adicción provocada por la gratificación instantánea.

Oportunidades perdidas para el crecimiento del aprendizaje: Cuando nuestras opiniones, habilidades o visiones de futuro se encuentran con un reto, crecemos para afrontarlo evaluando, aprendiendo y desarrollándonos.

La gratificación instantánea nos dice que no es necesario nada de eso. Cuando el "sí" es la única respuesta, no hay ningún obstáculo

para seguir como hasta ahora; al fin y al cabo, eso nos da lo que queremos.

Mejorar Relaciones no desarrolladas: La gratificación instantánea es un impulso egoísta. Enfrenta intrínsecamente a las personas entre sí, porque su gratificación a menudo se produce a expensas de otra persona.

Por qué maximizar la gratificación retardada marca la diferencia: La gratificación retardada es una cuestión de fuerza de voluntad, para la cual la formación de buenos hábitos es el camino más exitoso. El retraso de la gratificación conduce a su vez al desarrollo de mejores hábitos.

Fomenta el trabajo en equipo: Cuando los objetivos están fuera de nuestro alcance, estamos más dispuestos a trabajar con otros para alcanzarlos, y cuando la gratificación instantánea está fuera de la mesa, es menos probable que cause fricciones interpersonales.

Le anima a aprender: La gratificación instantánea puede frenar el crecimiento. Cuando todo está a la carta, no hay razón para aprender habilidades sociales o para mejorar para alcanzar sus ambiciones y desbloquear nuevas oportunidades.

Le anima a disfrutar de sus relaciones: Una vez que salimos de la mentalidad de la gratificación instantánea, descubrimos las cosas que realmente disfrutamos. A menudo, son las relaciones interpersonales.

Fomenta el compromiso a múltiples niveles: El retraso en la gratificación puede conducir a un mayor sentido de la conciencia.

COMO PROTEGERSE

Gratificación instantánea y seguridad en el trabajo

La gratificación instantánea en el trabajo suele significar la realización de una tarea o la finalización de un proyecto. En los oficios de la construcción, los empleados ven literalmente cómo sus creaciones crecen hora a hora hasta convertirse en un producto terminado.

Por otro lado, la seguridad puede ser un concepto más abstracto que se puede ver, por ejemplo, un trabajador que sigue prácticas de trabajo seguras, pero no tan literalmente o tan duradero como los toques finales de un proyecto de construcción. Una persona puede ver a otra trabajando de forma segura y ver que todos se van a casa sanos y salvos, pero a diferencia del trabajo físico que se realiza, no se puede "ver" la seguridad como un producto final. La seguridad no es un cimiento, un edificio o el cableado completo de un rascacielos, pero debe apreciarse como el trabajo físico que se completa.

La gratificación instantánea es la experiencia de satisfacción sin demora tras una acción.

CAMBIOS CULTURALES

El aumento de la proporción de la "Generación Z" y los millennials en el lugar de trabajo significa que la gratificación instantánea es cada vez más frecuente. **Estas generaciones están acostumbradas a la gratificación inmediata**.

No se está convirtiendo en un problema en sí mismo. Pero la facilidad con la que todo está inmediatamente a nuestros pies tiene el potencial de causar daño si no. Estos cambios NO son algo malo, pero es importante que las organizaciones reconozcan y comprendan la creciente influencia de la gratificación inmediata en los empleados.

UTILIZAR EL PODER DE LA GRATIFICACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Feedback en tiempo real: Casi el 70% de la fuerza de trabajo de la generación del milenio cree que las revisiones anuales del desempeño son un proceso condenado. En comparación con la gratificación instantánea, las revisiones anuales del rendimiento se basan en la acumulación de aspectos positivos y negativos a lo largo del año. Los millennials no quieren esperar al final del año para escuchar lo que están haciendo bien y lo que necesitan mejorar.

FaceTime con los directivos: Hay una demanda creciente de la

fuerza de trabajo más joven de querer más tiempo cara a cara con sus gerentes. Esto enlaza con los métodos más continuos de gestión del rendimiento, pero también se adhiere a los principios de la gratificación inmediata al completar una tarea.

Accesibilidad a la información: Las organizaciones tienen que disponer de grandes cantidades de información y datos. Manuales del empleado, políticas, contactos, beneficios, vacaciones, bajas por enfermedad, nunca se acaba. Indique a los empleados dónde encontrarlos. Tendrán la información que necesitan en cuestión de segundos.

Hacer frente a la gratificación instantánea no deseada en el lugar de trabajo: Cuando se trata de la realización y el éxito a largo plazo, la gratificación instantánea puede obstaculizar los objetivos a largo plazo. Anime a su personal a encontrar un equilibrio entre la gratificación inmediata de los comentarios, los controles y el reconocimiento, con la planificación estratégica a largo plazo y el establecimiento de objetivos.

Objetivos a largo plazo: El primer paso para conseguir cualquier objetivo es visualizar lo que se quiere conseguir al final del proceso de objetivos.

Dividir los objetivos a largo plazo en otros más cortos no sólo hace que la probabilidad de éxito aumente, sino que también te mantiene motivado y recompensado a lo largo del camino.

Por ejemplo, divida un objetivo de dos meses en cuatro periodos de dos semanas y marque su progreso en el camino con pequeñas recompensas.

Controla el progreso en el camino: El seguimiento de tus progresos es importante. Aumentará tu motivación para conseguirlo, te indicará las señales de alarma, te revelará las áreas que necesitan desarrollo y te mostrará la progresión general.

CONCLUSIÓN

La seguridad, a diferencia de muchas tareas laborales, no da lugar

a una gratificación instantánea al final de cada turno, excepto quizá para los supervisores de seguridad o los altos directivos, cuyo principal objetivo es que no haya lesiones y que los días sean productivos. Por ello, es importante saber que las medidas que se toman contribuyen a evitar que se produzcan lesiones e incidentes.